

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Costos laborales e incidencia en impuesto a las ganancias empresa

S&M ingenieros EIRL – Huaraz 2016

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADORA PÚBLICA**

Autora:

Castillo Mejía, Elizabeth Seema

Asesor:

Dra. Fernández Pinedo, Verónica Margarita

Huaraz – Perú

2017

PALABRAS CLAVE

Tema	Costos laborales - impuesto a las ganancias
Especialidad	Contabilidad

KEYWORDS

Topic	Labor costs - in tax on profits
Specialty	Accounting

LINEA DE INVESTIGACION

- 5 Ciencias Sociales y Jurídicas
- 5.2 Economía y Negocios
- Economía

TITULO:

COSTOS LABORALES E INCIDENCIA EN IMPUESTO A LAS GANANCIAS
EMPRESA S&M INGENIEROS EIRL – HUARAZ 2016

TITLE:

LABOR COSTS AND INCIDENCE IN TAX ON PROFITS COMPANY S & M
INGENIEROS EIRL - HUARAZ 2016

RESUMEN

El trabajo de investigación titulada; “Costos laborales e incidencia en impuesto a las ganancias empresa S&M ingenieros EIRL – Huaraz 2016, ” tuvo por objetivo determinar la incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016, para evaluar la influencia se realizó una investigación de tipo descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal o transeccional, tomando como población a la empresa S&M Ingenieros EIRL, dedicada a la prestación de servicios de construcción de edificios; compuesta por 5 integrantes administrativos, a quienes se aplicó un cuestionario, obteniéndose como resultado Se establece la incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias según la tabla N° 21, observamos que frente a la declaración jurada presentada que nos reporta un indicador de 5.90% de utilidad contable, y al ser considerada los costos laborales de los trabajadores observamos que el indicador se reduce, a 3.44 de utilidad contable, Demostrándose que el sinceramiento y formalización de los costos laborales, disminuyen la base imponible para la determinación del impuesto a la renta, así mismo se sinceró la información contable y se evita las sanciones pecuniarias por no considerar a los trabajadores en planilla. Concluyéndose que existe relación directa entre el sinceramiento de los gastos del personal y la determinación mayor del impuesto a la renta.

ABSTRACT

The research work titled; "Labor costs and incidence on income tax company S & M engineers EIRL - Huaraz 2016," was aimed at determining the incidence of labor costs in the income tax of the company S & M Ingenieros EIRL - Huaraz - 2016, to evaluate the influence, a descriptive and non-experimental design research of cross-section or transection was carried out, taking as a population to the company S & M Ingenieros EIRL, dedicated to the provision of building construction services; composed of 5 administrative members, to whom a questionnaire was applied, obtaining as a result the incidence of labor costs in the income tax is established according to Table N ° 21, we observe that in front of the presented sworn statement that reports an indicator 5.90% of accounting profit, and when considering labor costs of workers we observe that the indicator is reduced, to 3.44 accounting profit, demonstrating that the sincerity and formalization of labor costs, decrease the tax base for the determination of the tax to the rent, likewise the accounting information is sincere and the pecuniary sanctions for not considering the workers in payroll are avoided. Concluding that there is a direct relationship between the disclosure of personnel expenses and the higher determination of income tax.

INDICE

TITULO:.....	iii
TITLE:	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3. PROBLEMA.....	5
1.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	5
1.4.1. ASPECTOS LABORALES	5
1.4.2. ASPECTOS TRIBUTARIOS	54
1.5. HIPÓTESIS	90
1.6. OBJETIVOS	90
II. METODOLOGÍA	91
2.1. Tipo y diseño de investigación.	91
2.2. Población – Muestra y Muestreo.	91
2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación	91
2.4. Procesamiento y Análisis de la Información.	92
III. RESULTADOS	93
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	117
4.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	117
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	120
CONCLUSIONES	120
RECOMENDACIONES	121
AGRADECIMIENTO.....	122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
ANEXOS	125

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Habiéndose realizado la investigación, haber revisado investigaciones, material bibliográfico revistas vinculado a los Costos Laborales e Incidencia en Impuesto a las Ganancias Empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz 2016. Donde se puede considerar que las empresas dentro de unos de sus objetivos es obtener mayor rentabilidad sin embargo otra de sus preocupaciones son los impuestos que gravan a las ganancias, los cuales se encuentran enmarcados dentro de los gastos aceptados tributariamente, el cual señala que toda empresa está obligada a registrar a sus trabajadores en planilla previa firma del contrato laboral de naturaleza diversa, dentro de las 24 horas después de haber sido contratados, el cual permitirá utilizar como costo para deducir a efectos de determinar la renta, sin embargo las empresas para evitar los pagos de beneficios sociales de los trabajadores optan por no considerar a sus trabajadores en planilla y los tiene como personal informal donde no cuentan con contratos y no están registrados mucho menos se declaran en el pdt plame, esto no beneficia a la empresa por que no serán costos deducibles, al contrario se puede inferir que si existe un costo que se paga al trabajador por sus servicios y estas son en forma informal serán costos no sustentados para efectos tributarios convirtiéndose en ingresos los cuales se convertirán en base imponible para el cálculo de la renta, significando que son erogaciones que se realizaron al no ser sustentados generan mayores costos con el supuesto ahorro distorsionando los resultados terminando en altos costos para efectos tributarios.

La importancia de sincerar los costos laborales, y cumpliendo con las normas laborales y siendo estas considerados como costos deducibles contra el impuesto a la renta y además determinándose adecuadamente las utilidades los impuestos serán menores y existirá mayor control económico dentro de la empresa que le permitirá tener mejor maniobra financiera y de gestión. En esa medida se efectuaron investigaciones basadas en contenidos laborales que nos permitirán entender mejor cual es la relación existente y

que resultados se obtuvieron en su investigación y a que conclusiones arribaron los que nos permitirán considerar como antecedentes de la presente investigación.

(Moraima, Adam; Bastidas, Eunice;, 2013); en su tesis Impacto de las Incidencias Laborales en la Estructura de Costo de la Baldosas de la Empresa Colorificio Pordecar C.A, de la Universidad Centroccidental Lisandro; cuyo objetivo general fue determinar el impacto de las incidencias laborales en la estructura de costos unitarios de la baldosa de la empresa Colorificio Poldecar C.A, tomándose como muestra a 40 trabajadores, llegando al resultado siguiente; donde El estudio realizado y su aplicabilidad en la empresa generara grandes beneficios puesto que permite detallar los costos de generan en las incidencias laborales afectando directamente al costo unitario del producto y su posterior precio de venta adecuado. A mejores prácticas de negocios entre las industrias lideres cambiando las antiguas ideas, enfocándose hacia la calidad y un mejoramiento sin límites, de manera que sea más competitivos y lograr tener éxito en un mercado cambiante y global; y no establecer el costo de venta de acuerdo al mercado, sino al costo real, manteniendo inventarios completamente valorizados.

(Arias, 2014); en la tesis presentada con el título de “Beneficios Laborales y la Estructura Remunerativa de los Trabajadores de la Empresas Constructoras del Distrito de Ate. Lima, en la Universidad Nacional del Callao, con una muestra de 5 empresas, cuya hipótesis fue” los Beneficios Laborales Inciden Positivamente en la Estructura Remunerativa de los Trabajadores de las Empresas Constructoras del Distrito de Ate. Lima”, cuya conclusión señala que “La evidencia empírica permite concluir, indicando que la hipótesis general teórica, fue validada y afirmada; en consecuencia, los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima, Año 2014. Este sector de la actividad económica presenta características muy especiales respecto a las remuneraciones y lo que se pretende es que las empresas que se dedican al sector construcción reconozcan todos los beneficios laborales que les corresponden, para sincerar la estructura remunerativa que mejorara la calidad de vida de los trabajadores del sector construcción.

(Fuentes, 2012), en la Tesis “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad, Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango”, en la Universidad Rafael Landívar, cuyo grupo de estudio lo conforman 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial que corresponden al 40% de la población del Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango, señala que “se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos”

(Alva Zapata & Juarez Morales, 2014), en la Tesis “Relación Entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimu Agropecuaria S.A, del Distrito de Trujillo – 2014, de la Universidad Privada Antenor Orrego, investigación realizada tomando como muestra a 80 trabajadores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A, llega a la conclusión, La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

(Rivas, 2000), en la Tesis presentada “Cálculos de los Costos de Personal y su Impacto en la Economía de las Empresas de Servicios, presentada en la Escuela Superior Politécnica del Litoral, llego a la conclusión de que “La necesidad existente de llevar un mejor control por parte de las empresas de servicio, de los costos de sueldos y salarios de empleados y obreros, a fin de obtener una herramienta que les permita realizar mejores planes a corto y mediano plazo que resulten beneficiosos para la empresa.

(Ricaurte, 2013); En su tesis “El Nuevo Impuesto Sobre la Renta Para la Equidad “CREE” y su Alcance en las Finanzas del estado; de la Universidad Militar en Nueva

Granada - Bogotá 2013, del análisis efectuada a la Ley Contribución Empresarial para la Equidad, concluye que “La empresa objeto del trabajo mejora sus utilidades al no pagar los parafiscales pues hace un ahorro del 34% y en caso de tener un empleado con un salario que esté por encima de 10 SMLMV también se obtiene un ahorro aunque en menor cuantía”

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación se justifica científicamente porque se buscó fundamentar conocimientos científicos referidos a los costos laborales y su incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa SyM Ingenieros EIRL – Huaraz 2016, que permite identificar el nivel de cumplimiento laboral y la incidencia de los costos laborales en la determinación del impuesto a la renta y que estas favorecen a la empresa como costo para deducir a favor del contribuyente, que con el sinceramiento se generan ahorros significativos a la empresa.

1.2.1. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En lo metodológico, los resultados del presente estudio sobre los costos laborales y su incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa SyM Ingenieros EIRL – Huaraz 2016, permitirá identificarlas debilidades y las fortaleza que tiene la administración en la aplicación de las normas laborales y tributarias que permitan beneficiarse para reducir el impuesto a la renta aplicando las leyes correspondientes a favor de la Empresa SyM Ingenieros, pudiendo ser reflejada en otras empresas y actividades diversas evitando el concepto que los costos laborales son demasiado costosos.

1.2.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

La investigación se justifica de manera práctica, porque permite realizar la aplicación a los resultados orientados a resolver los problemas sobre los costos laborales y su incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa SyM Ingenieros EIRL – Huaraz 2016, determinando menor impuesto a la renta a pagar considerando las cargas laborales como costo a deducir.

1.3. PROBLEMA

1.3.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro país los costos laborales son considerados como cargas demasiado alta para su sostenimiento y cumplimiento dentro de las empresas, hecho que genera que las empresas no efectúen prácticas de sinceramiento laboral formalizando a sus trabajadores, esta situación genera incertidumbre en los trabajadores quienes no se identifican a plenitud con las organizaciones en el cual trabajan.

Frente a esta situación de informalidad laboral, donde el empresario cree que si, no registra a su trabajador en planilla no tendrá mayores costos que erogar para el cumplimiento de las normas, sin embargo, las normas nos dan facilidades para pasar a ser formal, considerando los costos laborales como parte del costo deducible dentro de la empresa.

La Empresa SyM Ingenieros EIRL, es una empresa constructora que se observa en su registro PDT plame solo la declaración de 01 solo trabajador sin embargo efectúa contratos de construcción en los cuales emplea 05 trabajadores en forma permanente, observando una clara manifestación de un gasto no sustentado tributariamente, más al contrario se convierte en un ingreso para la empresa sobre el cual pagara el impuesto a la renta. Esto nos permite a plantearnos la siguiente pregunta ¿De qué manera Inciden los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa SyM Ingenieros EIRL – Huaraz 2016?

1.3.2. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa SyM Ingenieros EIRL – Huaraz 2016?

1.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

1.4.1. ASPECTOS LABORALES

➤ **Costos Laborales en el Perú**

(MEF) Las reformas laborales y económicas implementadas en la década pasada demandaron un ajuste de las empresas. Con la flexibilización de la contratación de la mano de obra, los empleadores disminuyeron los trabajadores con contrato permanente utilizando la contratación de personal a plazo fijo y otras formas que no generan vínculo laboral, como una forma de disminuir sus costos de mano de obra.

Sin embargo, existe una proporción importante de trabajadores que laboran sin ningún tipo de contrato, y por ende, sin ningún tipo de beneficio. Entre 1997 y 1999 ellos han tenido un ligero incremento, de 33.7 por ciento al 36.4 por ciento de los asalariados a nivel nacional urbano. Es decir, que a pesar que existe la posibilidad de realizar contratos laborales flexibles, los empleadores continúan captando trabajadores sin contrato.

El beneficio para los empleadores es que el uso de mano de obra bajo estas condiciones permite disminuir significativamente sus costos en personal. Cabe resaltar que tan alto porcentaje de trabajadores sin contrato relleva la importancia de tratar este tema con mayor profundidad, buscando políticas de empleo creativas, que, sin perjudicar el normal desarrollo de las empresas, tiendan a disminuir paulatinamente esta práctica.

➤ **Empresa.**

Unidad económica que es el afán de crecer y fortalecer la economía familiar y les permita vivir en comodidad y bienestar.

Estas se conforman como grandes unidades económicas de nivel mundial que producto de la globalización se viene estableciendo a nivel nacional, otras que son propias de la región son considerados como medianas empresas, pequeñas empresas o microempresas familiares, la tendencia en la mayoría de las empresas es el empleo de la mano de obra que les permita el logro de objetivos corporativos.

Estas empresas se crean como personas naturales o personas jurídicas con la finalidad de obtener rentabilidad y beneficio económico al mismo tiempo cumplen un rol social de satisfacción de necesidades en la sociedad, pudiendo señalar que se necesitan y apoyan

mutuamente entre sociedad y empresa, entre ofertantes y demandantes, compradores y vendedores.

Tipos de empresas, cuentan con clasificaciones diversas por su origen de capital podrían ser públicas, privadas y mixtas, por su constitución pueden considerarse personas naturales y personas jurídicas, por su forma organizativa pueden ser Empresa Individual de Responsabilidad Limitada EIRL, Sociedad de Responsabilidad Limitada SRL, Sociedad Anónima Abierta SAA, Sociedad Anónima Cerrada SAC, Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada SCRL.

Una empresa siendo una unidad económico-social también está integrada por elementos humanos materiales y técnicos que son la fuerza motriz en toda organización para obtener objetivos mediante las utilidades mediante la participación en el mercado de bienes y servicios.

Otra forma de clasificación también de estas empresas es según su actividad económica que desarrollan, los que se encuentran dentro del sector extractivo y productora agropecuaria, por otro lado, el sector secundario las empresas constructoras industriales y de fabricación y finalmente el sector terciario los que cumplen las actividades de servicio y comercio

➤ **Responsabilidad económica.**

Como responsabilidad económica, dentro de los marcos normativos se exige el cumplimiento de una serie de condiciones como protección del consumidor, obligándose a las entidades desarrollarse dentro de los valores éticos y morales, observando siempre los beneficios sociales comunes sin atentar con ello la salud, integridad, seguridad entre otros, el incumplimiento de ellos conlleva a cometer infracciones que son sancionadas y en consecuencia deben ser resarcidas a favor de terceros al ser afectadas, este hecho también se da en relación a los trabajadores de la empresa.

(Chirinos, Fernandez, & Sanchez, 2013), al expresarse de la responsabilidad manifiesta que “El ser humano es parte fundamental de los cambios de actitudes dentro de las organizaciones y por ende, dentro de la sociedad. En tanto en cuanto, la

organización es el conjunto de personas que la conforman. El ejercicio de la RSE se inicia en la propia responsabilidad y sistema de valores de cada individuo que forma parte de la empresa. Tan vulnerable serán las acciones de RSE, de acuerdo a la consistencia-coherencia biopsico-socio-cultural, además de la ética de sus empleados, accionistas, clientes entre otros involucrados.”, Esto conduce a pensar que a mejor incentivo y seguridad al personal esta será más productiva y se convertirá en aliado de la organización poniendo el mejor esfuerzo en los procesos y encargos realizados para su producción rendimiento que se traslucirá en beneficio económico.

➤ **Contrato.**

Es un documento mediante el cual se llega a acuerdos, comunes entre un contratante y un contratado, en el cual se definirán los motivos, condiciones, importe a pagar, duración responsabilidades que se establecerán con la finalidad expresa la manifestación clara del propósito del contrato.

Este documento contractual genera derechos y obligaciones a ambas partes para que cumplan las actividades dentro de la responsabilidad eficiencia y eficacia.

(Alva, 2017), En su blog señala que “El contrato de trabajo constituye el punto inicial de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. A través del mismo el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador a cambio de una remuneración, la cual constituye un mecanismo de contraprestación” citando a algunos autores que también tienen su postura en relación al contrato de trabajo como son , SANGUINETTI define al contrato de trabajo como “un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y consecuentemente subordinar su propia y personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de una remuneración” y BERNUY ALVAREZ considera que “con el contrato de trabajo se inicia vínculo laboral, generando con ello derechos y obligaciones de ambas partes. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente por

tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo, en los casos y con los requisitos que la ley establece”.

También indica que en el ámbito laboral no existe una igualdad de las partes, como sucede en el derecho civil, sino que la parte considerada más débil es el trabajador frente al empleador, por ello la protección del derecho laboral siempre está considerando un rol tuitivo a favor del trabajador.

Si uno revisa el texto del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, precisa que “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato por tiempo indeterminado”. Lo que se observa en este caso es que se distinguen dos elementos propios del contrato de trabajo. El primero de ellos es el compromiso del trabajador de prestar servicios remunerados a favor del empleador y el segundo estaría representado por el pago de parte del empleador al trabajador por los servicios prestados, señala en sus comentarios.

Consecuentemente el contrato laboral es un instrumento legal que permite que las partes tengan la certeza de gozar de sus beneficios en sus extremos, otorgando protección a los trabajadores y la seguridad de estar protegidos por ende su rendimiento laboral será mayor a favor de la obtención de resultados esperados de la empresa.

➤ **Tipos de contratos.**

La legislación peruana contempla diversas modalidades de contrato siendo estas a plazo indeterminado y a plazo fijo que permite a los empleadores contar con personal de mano de obra especializada y mano de obra no especializada,

Dentro de todo negocio que requiere personal para laborar por que representa la fuerza productora, sobre el cual siempre existen dudas y a veces problemas relacionados con el

hecho de poder verificar la modalidad correcta de contratación de personal, ya sea porque existen situaciones de temporalidad, alguna tarea requiere de mayor permanencia o especialidad que otras, la necesidad de formar cuadros al interior la empresa, entre otras situaciones.

A veces la forma elegida no es la más adecuada desde el punto de vista laboral, por priorizar determinados ahorros en la forma de pago del personal, lo cual no solo puede traer consecuencias nefastas en el punto de vista laboral, por las fiscalizaciones, la comisión de infracciones y la aplicación de multas por parte de la SUNAFIL como también en el ámbito tributario, con las revisiones ejecutadas por la propia SUNAT.

El motivo del presente informe es revisar cada una de las modalidades utilizadas en la contratación laboral dentro de toda empresa y relacionarlas con las implicancias tributarias que pudieran dar origen, al igual que analizar las posibles contingencias que se deriven de éstas formas de contrato.

El contrato de trabajo constituye el punto inicial de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. A través del mismo el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador pudiendo ser en esfuerzo físico o desarrollo de la capacidad intelectual, a cambio de una remuneración, la cual constituye un mecanismo de contraprestación los cuales prestan sus servicios bajo la disposición del empleador, donde los contratos son aquellos los que se celebran en forma libre con obligaciones y derechos pudiendo ser de las modalidades que determinen de acuerdo a conveniencias.

En el ámbito laboral no existe una igualdad de las partes, como sucede en el derecho civil, sino que la parte considerada más débil es el trabajador frente al empleador, por ello la protección del derecho laboral siempre está considerando un rol tuitivo a favor del trabajador, esta desigualdad conlleva a la informalidad laboral donde la parte débil señalada al trabajador es quien es vejado en sus derechos incluso condicionado a pagos horarios al margen de las normas legales.

El texto del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, precisa que “En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato por tiempo indeterminado”. Lo que se observa en este caso es que se distinguen dos elementos propios del contrato de trabajo. El primero de ellos es el compromiso del trabajador de prestar servicios remunerados a favor del empleador y el segundo estaría representado por el pago de parte del empleador al trabajador por los servicios prestados.

Todo contrato que se realice deben existir tres elementos perfectamente identificables en un contrato de trabajo: (i) Prestación personal de servicios; (ii) remuneración y (iii) Subordinación. Los que definen como obligaciones y derechos definiéndose los siguientes:

(i) Prestación personal de servicios:

Dentro de la contratación realizada por parte del empleador se exige que sea el trabajador quien preste los servicios, ello determina que la prestación de servicios es personalísima.

En latín se reconoce el carácter personalísimo bajo la alocución *intuitu personae*, no permitiendo delegar en terceros la prestación de servicios por otras personas.

“*Intuitu Personae* es un término usado en derecho para describir contratos por obligación. Proviene del latín y significa “Atención a la persona “, es usado para describir aquellos contratos hechos entre dos partes y en el cual se debe cumplir a cabalidad. Un ejemplo claro de *Intuitu Personae* es un contrato laboral; Cuando una persona es contratada por una empresa o institución, recibe órdenes precisas y especificaciones de como se le será cancelado la labor que realizará, al firmar, el trabajador adquiere el compromiso de cumplir con lo establecido en dicho convenio”.

Donde se condiciona La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma.

(ii) Remuneración:

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la remuneración en el texto del artículo 6º precisando que “Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo, o refrigerio que lo sustituya o cena tienen naturaleza tributaria”. Dado que la remuneración constituye la prestación empresarial dentro de la obligación laboral, la legislación peruana recoge un concepto claramente contractual de la remuneración. Solo la prestación de servicios del trabajador genera la correlativa prestación por parte del empleador de pagar una remuneración. Por el contrario, si no hay prestación de servicios, no se puede exigir su pago.

(iii) Subordinación:

Cabe indicar que para que exista un vínculo laboral debe existir previamente una relación de subordinación lo cual se manifiesta en el ejercicio de tres poderes por parte del empleador respecto a sus subordinados. Ello está señalado de manera expresa en el Informe N° 095-2004-SUNAT/2B00008 cuando menciona que:

“... a fin de establecer la existencia de subordinación en la relación jurídica, el empleador deberá necesariamente contar con las siguientes facultades: normativa o reglamentaria, directriz y disciplinaria; ninguna de las cuales conlleva a afirmar que los elementos de exclusividad y/o permanencia en la prestación de los servicios sean características determinantes de la existencia de subordinación”.

Así, en la Casación N° 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

“Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil (...)”.

Así mismo En Perú existen varios tipos de contratos. Entre los cuáles son los más habituales en el sector privado y sus características:

a Contrato a plazo indeterminado o indefinido: este tipo de contrato tiene fecha de inicio, pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano.

El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros que las normas prefijan y que deben de considerarse. En el caso que se opte por la contratación laboral a plazo indefinido, ello permitirá a la empresa que el trabajador contratado pueda atender las labores de tipo ordinaria y permanente que se presenten en cada oportunidad mientras esté vigente la relación laboral.

Cabe indicar que la Ley de Protección de la Contratación Laboral, específicamente en el texto del artículo 4º presume la existencia del contrato de trabajo, siempre que se trate de una relación en la que exista remuneración otorgada por el empleador al trabajador y que sus labores sean prestadas bajo una relación de subordinación.

Bajo la modalidad de contratación indefinida no se requiere que el contrato se encuentre en la modalidad escrita, por esta razón no existe la obligación de presentarlo ante el Ministerio de Trabajo y si eventualmente la empresa deseara presentarlo de todas maneras, dicho trámite no involucra algún gasto de la empresa.

Que si bien la libertad de forma que la LPCL, reconoce a este tipo de contrato laboral no exonera al empresario del deber de registrar a sus trabajadores en sus respectivas planillas de pago (Decreto Supremo N° 001-98-TR, modificado por Decreto Supremo N° 017-2001-TR). Ante el incumplimiento de este deber corresponde el pago de una multa de carácter administrativo.

El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado.

b. Contrato a plazo fijo o determinado: también llamados Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica.

El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado.

Este tipo de contrato debe celebrarse por escrito y, obligatoriamente, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración. El contrato debe especificar la causa concreta de contratación y fijar una fecha de inicio y de terminación.

Dentro de la legislación laboral peruana encontramos tres tipos de contratos sujetos a modalidad, quienes a su vez se dividen en tres subgrupos:

Temporal: inicio de actividad, necesidad mercado, reconvención empresarial.

Ocasional: ocasionalidad, suplencia y emergencia.

Accidental: específico, temporada e intermitente.

Los trabajadores bajo esta modalidad le corresponden los mismos beneficios que poseen los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado, como también derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato una vez superado el tiempo de prueba.

Contrato a tiempo parcial se celebran cuando el horario de trabajo no supera las cuatro horas diarias. Este tipo de contrato, a diferencia de los contratos por plazo indeterminado o fijo, no cuentan con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato se debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración.

A este tipo de contrato también se le conoce como contrato de tipo modal o a plazo determinado. Esta es una modalidad de contratación laboral que las empresas han ido utilizando más a menudo, sobre todo aquella en donde se busca justificar la contratación de personal bajo el argumento que se trata de un inicio o incremento de actividades.

Otra de las modalidades utilizadas bajo este rubro está las relacionadas con las necesidades del mercado, argumentando que es necesaria y justificada la naturaleza temporal, lo cual permitiría en cierto modo al vencimiento del contrato no efectuar renovaciones al trabajador. Ello determina una flexibilidad y margen muy amplio al empleador, a diferencia del contrato a plazo indeterminado que analizamos anteriormente.

Debemos indicar que las modalidades utilizadas en este tipo de contratación justifican solo su uso por un determinado número de años, conforme observamos a continuación:

- Para el caso del contrato de inicio de actividad – Plazo de 3 años.
- Para el caso del contrato que justifica las necesidades del mercado – Plazo 5 años.
- Para el caso del contrato de reconversión empresarial – Plazo 2 años.
- Para el caso del contrato ocasional – Plazo 6 meses cada año.

El problema que puede presentarse en el trabajador es una cierta sensación de inseguridad, cada vez que se acerca el vencimiento del plazo del contrato y espera una renovación posterior. Tomando en cuenta que, al tratarse de contratos de naturaleza temporal, considerando además un plazo fijo, ello determina que el empleador tiene la prerrogativa de no renovar el contrato al trabajador que a su juicio no desea contratar, siendo el trabajador quien está expuesto a la voluntad del empleador quien a pesar de tener actividades permanentes desnaturaliza la modalidad de contrato.

Este margen de maniobra que tiene el empleador puede llegar a no otorgar inclusive alguna explicación al trabajador por la no renovación del contrato con una serie de argucias más de ellas inconsistentes.

Es pertinente indicar que los contratos a plazo fijo mencionados en este punto se celebran por escrito de manera obligatoria y deben presentarse ante el Ministerio de

Trabajo dentro del plazo de los quince (15) días posteriores, debiendo sustentarse la causa objetiva que motiva la contratación del personal, acompañando con unos formatos que el MINTRA establece comunicando al tipo de contrato y tiempo de contrato.

Constituyen causales de abuso el utilizar este tipo de contratos cuando no existe una causa objetiva habilitante. Es ahí cuando nos encontramos frente a un uso fraudulento. En la actualidad existe la creencia que contratar a un trabajador a plazo fijo es fácil, pues solo se requiere la elaboración del contrato y su presentación a la Autoridad de Trabajo. Error más grande aun lo fundamental en la contratación a plazo fijo es la determinación de dos decisiones importantes para la empresa:

a) Una relacionada con la Matriz de contratación, entendiendo por ella las modalidades de contratación que requiere la empresa de acuerdo a sus necesidades, sean del régimen laboral general o de los regímenes especiales.

b) Aplicar la modalidad de contratación que legalmente es procedente, observando los requisitos y condiciones del caso.

Se puede indicar sobre el tema de contratación parcial lo siguiente: “Hoy con frecuencia la contratación laboral se aparta del modelo de contrato de trabajo tradicionalmente considerado típico. En la última década, las formas de contratación laboral temporal o a tiempo parcial irrumpen en la sociedad con más fuerza, apoyándose en la regulación legal que cada vez les es más favorable, ofreciendo un nivel de protección menor de lo que correspondería a un contrato de trabajo modélico.

Bajo esta modalidad de contratación laboral la prestación de servicios se realiza por parte del trabajador a favor del empleador en una jornada de trabajo inferior a la jornada ordinaria del centro de trabajo, permitiendo de este modo que la prestación de servicios sea en parte de la jornada laboral de la empresa, en determinados días de la semana

previamente acordados, a ciertas horas del día, algunas semanas del mes e inclusive en algunos meses del año.

Se considera una jornada parcial de trabajo aquella que tiene una jornada inferior a las cuatro (4) horas del día, El trabajador que presta servicios bajo esta modalidad se encuentra desprotegido de algunos derechos laborales que le corresponderían si es que laborara en una jornada completa de ocho (8) horas. Considerando que pierde algunos derechos este trabajador por no laborar la jornada completa

Son tres: (i) Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, (ii) Protección contra el despido arbitrario, y (iii) Descanso Vacacional.

➤ **Remuneraciones.**

Concepto que se paga como retribución por la prestación recibida por personas naturales, dicha retribución es concordante con las horas de trabajo, la norma precisa que la jornada laboral de 8 horas diarias, acumulando 48 horas semanales, así mismo que existe una jornada laboral mínima diaria que es de 4 horas diarias, por otra parte también existen las horas extras que tienen una sobre tasa del 25% hasta antes de las 3 horas, posterior a ellas se adicionan una sobre tasa del 35%, estas remuneraciones también pueden acumularse en jornadas acumulativas en 5 días d la semana o en días del mes.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la remuneración en el texto del artículo 6º precisando que “Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo, o refrigerio que lo sustituya o cena tienen naturaleza tributaria”.

(Caceres, s.f.); Señala que el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades mediante la cual una de ellas, denominada trabajador, pone a disposición su fuerza de trabajo a favor de la otra, denominada el empleador, de tal forma que esta última posee un poder de dirección sobre los servicios que le son brindados por la otra y, como contrapartida ello, le abone al trabajador una remuneración. Para su validez, el contrato de trabajo requiere el cumplimiento de los requisitos señalados por la teoría general del contrato y/o del negocio jurídico, a saber: objeto física y jurídicamente posible, fin lícito, manifestación de voluntad, entre otros. El contrato de trabajo, sin embargo, no se agota en estos requisitos de validez, sino que de él se desprende la institución mediante la cual se centra el análisis tutelar del Derecho del Trabajo: la relación laboral. Así, los elementos que configuran la relación laboral encontramos la prestación personal de servicios, la remuneración percibida como contrapartida de los servicios del trabajador, y la subordinación, es decir, el vínculo jurídico de sujeción que ostenta el empleador para direccionar los recursos humanos que le son puestos a disposición. Sin dejar de admitir la relevancia de la subordinación y la prestación personal, consideramos que la remuneración es uno de los elementos de mayor relevancia en nuestro Ordenamiento Jurídico, por cuanto la misma puede ser concebida como un derecho fundamental y, de esta manera, asignarle un contenido de actuación concreta desde la construcción de su contenido (esencial y no esencial).

➤ **Tipos de Remuneraciones. -**

La norma establece una serie forma de reconocimientos de remuneraciones los cuales se definen dependiendo de las denominaciones que pudieran ser la forma de pago que se designen sean estas en efectivo o en especies. Siendo las siguientes:

a. Sueldo Comisión

Este tipo de remuneración corresponde al porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador

Es definido como estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios

Esta figura es de gran aplicación en las empresas comercializadoras, que suelen pagar a sus empleados una comisión por venta realizada, lo que de alguna forma asegura el buen desempeño de sus vendedores, en la medida en que su remuneración depende de su desempeño.

El pago se puede pactar mediante un básico más comisiones, o sólo comisiones.

Cuando el salario está compuesto por un básico más comisiones, y además es trabajador esté sometido a un horario de trabajo, en caso de que la suma del básico y las comisiones no alcancen el salario mínimo, la empresa deberá en todo caso garantizar la remuneración mínima al trabajador.

Si la remuneración está compuesta exclusivamente por comisiones, y el trabajador no está sujeto al cumplimiento de un horario, es decir, que puede decidir sobre su horario de trabajo, no le aplica el salario mínimo, puesto que el salario mínimo está ligado a la jornada laboral, y si esta no existe, no será obligatorio para la empresa garantizar un salario mínimo al trabajador.

Así lo ha entendido la Corte suprema de justicia, sala laboral en sentencia de marzo 14 de 2001:

Lo anterior no obsta para agregar con relación a la posibilidad que admite el Tribunal que se den “contratos laborales aleatorios”, como sería el caso “cuando la cuantía del salario depende de las comisiones”, que la Corte lo ha aceptado para los casos en quien se desempeña como vendedor no está obligado a cumplir con un horario de trabajo, pues

de no darse esa circunstancia aquél, al tenor del artículo 132 del código sustantivo del trabajo, tiene derecho al salario mínimo legal. En relación con este tema debe recordarse que la Corporación en sentencia de abril 29 de 1982 señaló que el salario mínimo, vinculado estrecha e ineludiblemente a la jornada ordinaria de trabajo, no es aplicable pues a los servicios que se remuneran por sistemas distintos al de la unidad de tiempo, si en ellos no exige el patrono realizar el servicio estipulado dentro de una jornada específica. así: Cuando el rendimiento personal, que en concreto depende de las condiciones innatas o adquiridas de cada ser humano, es el factor determinante de la cuantía del salario, como ocurre con quienes devengan exclusivamente comisiones por ventas de mercancías o servicios que ofrece un empresario sin exigírseles una jornada, resulta muy difícil para el legislador fijar una remuneración mínima para cada actividad. En efecto, esa remuneración no puede ser otra que el promedio de lo percibido por todos aquellos que se ocupan en dicha actividad, y determinar tal promedio requiere investigaciones y datos estadísticos completos, que no se conocen todavía.

Así las cosas, siempre que no se esté sometido al cumplimiento de una jornada, el trabajador que esté remunerado por comisiones, no tiene el derecho a que la empresa la garantice el salario mínimo, si durante las sus comisiones no lo alcanzan.

Respecto a los aportes a seguridad social, como la base para su aporte no puede ser inferior al mínimo, tanto la empresa como el trabajador deberán completar la cotización en la proporción que le corresponde a cada uno.

b. Sobresueldo

El sobresueldo corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo, Se llama **sobresueldo** a la consignación que se añade y concede a algunos trabajadores y en particular, a los militares, además del que tienen señalado, al estar en campaña o encargados de alguna comisión especial.

Participación

Se puede definir como la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

La legislación que regula el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa no es reciente. En efecto, este beneficio ya se encontraba regulado en el artículo 45° de la Constitución de 1933, el cual establecía que “El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores”; dispositivo que luego fue ampliado por la Ley N° 10908 (03.12.48). Posteriormente, en el gobierno militar que se inició a fines de los sesenta se instauró todo un novedoso régimen de participación en la gestión, en la propiedad y en las utilidades de la empresa, cuyas reglas variaban según la actividad económica desarrollada por la empresa. A inicios de la década de los noventa, ya dentro del proceso de flexibilización de la legislación laboral, se dictó el Decreto Legislativo N° 677 (07.10.91) el cual instauró un nuevo sistema para la entrega y distribución de las utilidades. Asimismo, el artículo 29° de la Constitución de 1993, actualmente vigente, reconoce en forma expresa el derecho de los trabajadores a las utilidades

Trabajadores con derecho Tienen derecho a participar de las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, los trabajadores de empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que además se encuentren sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

c. Trabajadores sin derecho

No tienen derecho a participar en las utilidades, los trabajadores de las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y, en general, todas aquéllas empresas que no cuenten con más de 20 trabajadores en un ejercicio determinado. Por trabajadores

se entiende a todos aquéllos que hayan sido directamente contratados por la empresa, ya sea mediante un contrato por tiempo indeterminado, un contrato sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Para determinar si una empresa excede o no de 20 trabajadores el procedimiento es el siguiente: Se suma el número de trabajadores que hubieran laborado en la empresa en cada mes del año, y el resultado obtenido se divide entre 12. Si en un mes el número de trabajadores varía, se tomará en consideración el número mayor de trabajadores en dicho mes. Por otro lado, si el resultado de la división fuera una fracción, se procederá al redondeo de dicha cifra a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0,5.

1.4.2. Gratificación

Se trata de la parte que corresponde a las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador

Los trabajadores de la actividad privada, además de su gratificación por Navidad, perciben como Bonificación Extraordinaria el 9% sobre dicha gratificación, que los empleadores dejan de aportar a EsSalud de conformidad con la Ley 30334 que desgravó permanentemente las gratificaciones. Según la norma, cada trabajador de la actividad privada recibe un sueldo íntegro, siempre que haya laborado el semestre completo (julio - diciembre 2016) y además percibe el 9% como “bonificación extraordinaria”, con lo cual, considerando el 13% que dejarán de aportar por concepto de pensiones a la ONP-AFP, los trabajadores se benefician en 22% aproximadamente.

Las empresas deben tener en cuenta que el plazo del pago de las gratificaciones vence el 15 de diciembre. En el caso de trabajadores afiliados a una Empresa Prestadora de Salud (EPS) la bonificación extraordinaria no será el 9% sino el 6,75% del monto de la gratificación.

1.4.3. Derecho a la gratificación

Los trabajadores subordinados de la actividad privada (con contrato indefinido, a plazo fijo y a tiempo parcial y trabajadores-socios de cooperativas de trabajadores), los trabajadores de las pequeñas empresas inscritas en el Remype recibirán medio sueldo de gratificación, no se requiere que el trabajador labore un mínimo de cuatro horas diarias para tener derecho a la gratificación, los trabajadores del hogar tienen derecho a una gratificación equivalente a medio sueldo.

1.4.4. Excluidos del derecho a la gratificación

Los trabajadores de las microempresas contratados después de la inscripción de la empresa en el Registro de Micro y Pequeña Empresa (Remype), los que prestan servicios independientes regulados por el Código Civil (locación de servicios), y los trabajadores de la actividad agraria y los que perciben “Remuneración integral” (La gratificación y la CTS ya están incluidas en su remuneración integral).

a. Monto de la gratificación

La gratificación por Navidad es equivalente al íntegro de la remuneración que el trabajador percibe al 30 de noviembre del mismo año, los trabajadores de las pequeñas empresas, contratados después de haberse inscrito en el Remype, tienen derecho a medio sueldo de gratificación, se entiende como remuneración a toda retribución que percibe el trabajador en dinero o en especie, bajo cualquier denominación, de modo regular y siempre que sea de su libre disposición. Comprende el sueldo, salario, comisiones, destajo, etc. y otros conceptos que se pagan de modo regular, no se considera remuneración computable para las gratificaciones a las utilidades, gratificaciones extraordinarias, movilidad, asignación por educación, viáticos, y demás conceptos previstos en el artículo 19° de la Ley de CTS.

b. Remuneración regular

Se considera remuneración regular por tanto computable para la gratificación aquella percibida “habitualmente” por el trabajador, aun cuando los montos sean variables (que hayan sido percibidos un mínimo de tres meses en el semestre). Además, la ley señala que tratándose de remuneraciones variables (comisiones, destajo, etc.) se considera cumplido el requisito de regularidad “si el trabajador las ha percibido, cuando menos en tres meses, durante el semestre correspondiente.

c. Gratificación de los comisionistas

Para los trabajadores que perciben comisiones o a destajo, la remuneración para el pago de las gratificaciones se obtendrá en base al promedio de los seis meses anteriores al 15 de diciembre.

d. Requisitos para el pago de la gratificación

Para percibir la gratificación el trabajador debe estar laborando en diciembre o estar de vacaciones o gozando de subsidios con descanso médico, en caso el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en función de los meses laborados (un sexto por mes completo).

e. Gratificaciones por treintavos

Conforme al DS. 017-2002-TR (04-12-02), los trabajadores que hubieran laborado un mes calendario completo, por dicho mes tienen derecho a un sexto de su remuneración. Sin embargo, si en dicho mes tuvieran inasistencias, por cada inasistencia se descontará un treintavo del sexto a percibir, si el trabajador ingresa o cesa en el transcurso del mes, los días de dicho mes incompleto no son computables para el cálculo de la gratificación.

Planilla electrónica, el pago de la gratificación y de la bonificación extraordinaria debe constar en la planilla electrónica de diciembre.

1.4.5. Asignación Familiar.

Esta asignación tiene como objetivo principal apoyar al trabajador en la manutención de los hijos menores de edad o que cursen estudios superiores. Los trabajadores de la actividad privada perciben el equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, por concepto de asignación familiar. En todo caso, tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. Este beneficio se extenderá hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad, en el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios. La asignación familiar debe ser abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores. De otro lado, si el trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir dicha asignación por cada empleador; igualmente, en caso de que madre y padre sean trabajadores de una misma empresa, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores. Finalmente, de conformidad con la Ley N° 25129 y el Decreto Supremo N° 035-90-TR, la asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa.

1.4.6. Descansos Remunerados.

Se entiende que también son de naturaleza remunerativa, los montos que el trabajador percibe mientras se encuentra en su periodo de descanso

Remuneración con ocasión del día de descanso semanal obligatorio y del día feriado
Como se indicó líneas arriba, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho al descanso remunerado en los días de descanso semanal y los días feriados. Precisamente, este concepto se refiere a la remuneración a que tiene

derecho el trabajador por el solo hecho de tratarse de un día de descanso o feriado, aun así no labore ese día; ello según las disposiciones del Decreto Legislativo N° 713 y del Decreto Supremo N° 012-92-TR. 2.2 Remuneración por vacaciones (incluidas las vacaciones trucas) De acuerdo con el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, todo trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios

Dicho descanso debe ser remunerado por el empleador. Tal remuneración deberá ser equivalente a lo que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de seguir laborando. Dentro de este concepto debemos abordar también el concepto de vacaciones trucas que le corresponden al trabajador, las cuales son aplicables en caso de que éste último cese antes de cumplir el récord vacacional exigido por ley para tener derecho al descanso vacacional.

Compensación vacacional La compensación vacacional es producto del acuerdo entre el trabajador y su empleador, pues a pedido del primero se puede convenir la reducción del periodo vacacional (el cual se puede reducir como máximo hasta la mitad de éste). Igualmente, para que dicho acuerdo sea válido se requiere que conste por escrito. En resumen, la referida reducción constituye lo que se denomina la “venta de vacaciones” siendo, la compensación vacacional el pago que se abona al trabajador por dicha venta.

1.4.7. Conceptos Remunerativos que no están Regulados.

Bonificaciones, Asignaciones y Gratificaciones Regulares Las bonificaciones regulares son aquellos montos proporcionados por los empleadores con el objetivo de compensar a los trabajadores que obedecen a factores distintos y ajenos al trabajo prestado. De otro lado, las asignaciones que son otorgadas regularmente por el trabajador se generan en virtud de un convenio laboral o a título de liberalidad. Por último, las gratificaciones ordinarias vienen a ser aquellas cantidades que son otorgadas por el empleador de forma

obligatoria pues tienen por origen un convenio colectivo o un contrato de trabajo o cuando siendo extraordinarias se convierten en ordinarias.

En todo caso, todas son consideradas de carácter remuneracional por lo que estarán afectas al pago de los aportes y tributos al igual que la remuneración básica.

a. Movilidad de libre disponibilidad

Este concepto por movilidad representa a aquellas sumas de dinero que se le proporciona al trabajador, pero que no se encuentran sujetas exclusivamente al uso en transporte para el desplazamiento del trabajador al centro de trabajo, ni tampoco se hallan supeditadas a la asistencia al centro de labores; además, hay que tener en cuenta que dichas sumas dinerarias exceden lo que razonablemente debería otorgarse, pues como vemos este ingreso del trabajador no está supeditado a ninguna condición y además es de libre disponibilidad del trabajador, por lo tanto, considera como remuneración.

b. Otros Conceptos Remunerativos por Disposición Legal Expresa ·

Remuneración por los primeros 20 días de incapacidad temporal. · Remuneración por la hora de lactancia. · Remuneración por la licencia por adopción · Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción - Ley N° 27409 · Remuneración percibida durante los permisos y licencias sindicales. · Remuneración durante el cierre temporal del establecimiento por infracciones tributarias. · Remuneraciones a pagar por reincorporación del trabajador cuyo despido haya sido declarado como (artículo 40° del Decreto Supremo 003-97-TR). · Remuneraciones por días no laborados debido a situaciones de caso fortuito y fuerza mayor luego de que no hayan sido autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. · Remuneración a pagar durante una paralización de labores impuesta por un inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4.8. Conceptos no Remunerativos

a. Gratificaciones, bonificaciones o asignaciones extraordinarias

Debido a la Existencia de una Disposición Legal Expresa (Artículos 19° y 20° del D.S. N°001-97-TR). Las gratificaciones extraordinarias, bonificaciones o asignaciones extraordinarias o cualquier otra denominación que se relacione con el pago que el empleador entrega ocasionalmente y a título de liberalidad, no tienen naturaleza remunerativa; debe entenderse incluidos también los pagos otorgados como resultado de un convenio colectivo, un procedimiento de conciliación o mediación; o como consecuencia de una resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Lo enunciado anteriormente encuentra su base legal en el carácter extraordinario y liberal de este tipo de gratificaciones, pues su otorgamiento no se encuentra condicionado a un hecho efectuado por el trabajador, ni de los servicios prestados por éste, ya que la naturaleza de las gratificaciones extraordinarias no es contraprestativa. De otro lado, en cuanto a la ocasionalidad de dichas gratificaciones, encontramos que la jurisprudencia ha determinado que éstas perderán su naturaleza “extraordinaria” si son otorgadas por dos años consecutivos, convirtiéndose en ordinarias desde el tercer reparto. Ahora bien, una de las diversas modalidades de entrega de bonificaciones es la llamada bonificación por cierre de pliego, las cuales vienen a ser los montos que el trabajador sindicalizado percibe al final de un procedimiento de negociación colectiva; asimismo podrán ser consideradas dentro de este tipo de concepto remunerativo, los cuales no se encuentran afectos a las aportaciones al EsSalud y el Sistema Nacional o Privado de Pensiones, salvo al Impuesto a la Renta de quinta categoría.

1.4.9. Participación en las utilidades

Tanto el artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR como el inciso b) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR disponen que la participación en las utilidades de la empresa para todo efecto legal no constituye un concepto remunerativo, tanto las

que se deriven por mandato de la ley como las que sean otorgadas gracias a un convenio colectivo o de un acto unilateral del empleador.

Por mandato legal Podemos decir, en cuanto a éstas, que se regulan por las disposiciones del Decreto Legislativo N°892; es así que, el artículo 2° indica que los trabajadores de las empresas- mencionadas dentro de dicha norma- participan en las utilidades de las mismas, mediante la distribución de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El empleador debe distribuir las utilidades entre los trabajadores dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. Vencido dicho plazo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya.

a. Utilidades Voluntarias

Estas participaciones suplementarias en las utilidades de las empresas son las sumas que pueden adjudicar las empresas adicional y voluntariamente a sus trabajadores, excediendo así los porcentajes legales establecidos (participación legal). En este sentido, es el artículo 10° del mencionado decreto el que admite la posibilidad de que los empleadores puedan proporcionar (además de las participaciones legales) otras participaciones ya sea en virtud de un acto unilateral, un convenio individual o una convención colectiva. Además, sobre este tema, hay que señalar que este tipo de participación en las utilidades es considerado como gasto deducible para la determinación del Impuesto a la Renta de tercera categoría al igual que la participación de utilidades establecidas por mandato legal.

b. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son aquellos egresos (sumas de dinero o en bienes conceptos) que el empleador asume y entrega a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus labores y que están directamente vinculados a las actividades que realiza y que facilitan la prestación de servicios; pues, de no otorgarse éstos, no se podría cumplir con los servicios para los cuales el trabajador ha sido contratado. Ahora bien, la principal característica que nos guiará para saber si se trata de una condición de trabajo es que el trabajador no utilice los montos que le han sido entregados para beneficio propio o de su familia, sino que los destina al desempeño de sus funciones o para beneficiar al empleador en sus intereses empresariales que no deben ser asumidas por el trabajador. En conclusión, tendríamos que este concepto debe ser considerado como no remunerativos esencialmente porque su otorgamiento no implica la contraprestación por un servicio, no son montos de libre disposición para el trabajador ni mucho menos supone un incremento en la esfera patrimonial del trabajador. Por otro lado, hay que tener presente la Resolución del Tribunal Fiscal N° 054-4-2005 (05.01.2005) que indica que las condiciones de trabajo para ser consideradas como tales deben reunir tres requisitos: primero, que ser entregadas para el cumplimiento cabal de los fines para los que ha sido concedida; segundo, que el monto entregado sea razonable; y, finalmente dicho monto no debe constituir un beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. De otro modo, si no se cumple con tales requisitos se podría especular que se está incrementando el patrimonio del trabajador y consecuentemente habría que gravarlas con las aportaciones y retenciones legales al haberse convertido en conceptos de libre disposición. Cabe mencionar también, que en nuestro ordenamiento jurídico no hay un dispositivo legal que establezca taxativamente que montos son considerados como condiciones de trabajo, y que montos no; sin embargo, el inciso i) del artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97- TR consigna algunos ejemplos de condiciones de trabajo como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que

razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.

c. Vestido

Generalmente se trata de los uniformes que el empleador entrega a sus trabajadores para su uso durante la prestación de servicios. En esta categoría se encuentran también los implementos que le sirven de protección para actividades de riesgo como botas, guantes, lentes de protección. En este sentido, el empleador estará obligado a, por ejemplo, entregar uniformes especiales de protección a sus trabajadores que presten servicios en aéreas sometidas a temperaturas extremas (como en los calderos de una fábrica), pero no a hacerlo respecto de su personal administrativo.

La ropa de trabajo es uno de los beneficios que ofrece la empresa a sus trabajadores, aunque tiene claras ventajas también para la empresa. Por eso, es necesario saber algo más sobre este elemento que bien puede formar parte de la política salarial de la empresa.

La ropa de trabajo debe ir de acuerdo con la imagen corporativa y con el enfoque de la empresa. En lo posible, la gama de colores del vestuario debe ir de acuerdo con los colores de la empresa. Además, es necesario que se adecue a las necesidades de la empresa, si hay ciertas medidas de seguridad, si se va a trabajar al aire libre o dentro de la empresa, si se necesita ropa reflectiva y otras cuestiones.

La ropa de trabajo, debe pagarla la empresa siempre que la exija a sus trabajadores o sea necesarios para el desarrollo de su profesión, como es en el caso de necesitar ropa para seguridad o de acuerdo a los riesgos laborales. Si son los trabajadores los que deciden por su propia voluntad la empresa no tiene por qué hacerse cargo de este gasto. Es cierto que no queda muy bien ir a trabajar a una tienda de ropa con la marca de otra empresa, pero a menos que la empresa ofrezca un uniforme o ropa de trabajo a sus empleados no se les debe obligar a comprarla, ya que existen otras opciones.

La ropa de trabajo suele utilizarse para funciones específicas de la empresa, como acatar los reglamentos y reglas de seguridad para proteger a los trabajadores, pero también se utiliza el uniforme de empresa que iguala a los trabajadores y ofrece una imagen corporativa incluso en la vestimenta de los trabajadores.

Con respecto a este último caso, muchas empresas piden la utilización de cierta ropa de trabajo o utilizar ropa informal. En ciertos sectores, se recomienda el uniforme, incluso es recomendable si hay muchos trabajadores o en puestos de atención al cliente para que los clientes sepan reconocer a quién consultar cuando lo necesiten. En otros trabajos, basta con una ropa informal, y en otra ropa de casa que cumplan ciertas características, como el pantalón negro en algunos puestos de camarero.

La ropa de trabajo, dietas o transportes o material no se incluyen en la base de cotización siempre que no superen el 20 % del IPREM mensual (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples). Y es que la ropa de trabajo es un beneficio social, pero también una inversión de la empresa, ya que ofrece las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan rendir al máximo en su trabajo y además los clientes conocen la imagen corporativa y reciben también publicidad en este respecto.

d. Viáticos

Comprende los gastos de alimentación, hospedaje y movilidad (hacia y desde el lugar de embarque), así como la movilidad utilizada para el desplazamiento en el lugar donde se realiza la comisión de servicios. La expresión material dineraria no cae dentro del ámbito remunerativo porque no es objeto de abono permanente en el tiempo y regular en su monto y porque no emana de una reciprocidad obligacional, como se da en el caso de la remuneración.

Cuando un trabajador cumple con sus funciones por fuera de la sede de trabajo y el empleador le reconoce viáticos, estos por regla general no hacen parte de salario.

Cambios al reglamento del IR flexibilizan las trabas de empresas. Conozca los requisitos y formalidades para sustentar gasto fiscal.

Las serias dificultades que tenían las empresas hasta 2006 para deducir el gasto tributario por movilidad y viáticos de sus trabajadores y funcionarios, se han flexibilizado en parte con la expedición del DS N° 159-2007-EF, que modifica el reglamento del Impuesto a la Renta a partir del 17 de octubre último.

En efecto, los problemas de las empresas para sustentar gastos de movilidad de sus trabajadores, que laboran fuera de los establecimientos –como es el caso de los vendedores, cobradores y mensajeros–, se debe principalmente a que los transportistas, incluyendo los taxistas, no emiten comprobante de pago de acuerdo a los requisitos dispuestos por la administración tributaria.

En el caso de funcionarios de las empresas que viajan por razones de negocios a diferentes países, incluyendo la China que está de moda, también tenían molestias para sustentar los gastos de alojamiento, movilidad y alimentación, por cuanto es imposible en el exterior obtener comprobantes de pago con todos los requisitos que exige la Sunat.

Para resolver precisamente en parte los problemas expuestos, en el marco de las facultades tributarias delegadas al Poder Ejecutivo, se expidió el D. Leg. N° 970 (24.12.06) mediante el cual se flexibilizó las normas del Impuesto a la Renta (IR) a efectos que las empresas puedan deducir los gastos de movilidad mediante una “planilla de movilidad” y para el caso de los viajes al exterior, a través una declaración jurada que debe suscribir el funcionario que viajó al exterior.

e. Reglamentación

Así, con la dación del DS N° 159-2007-EF (16.10.07) se han precisado los requisitos y formalidades que deben contener tanto la planilla de movilidad como la declaración jurada, a efectos que puedan sustentar válidamente el gasto tributario.

En vista que el nuevo reglamento tiene vigencia a partir del 17.10.07 y que las normas del IR ya están vigentes desde el 01/01/2007, en las disposiciones transitorias del DS N° 159-2007-EF se fijan los requisitos mínimos que debe contener la planilla de movilidad y la declaración jurada sobre gastos devengados entre el 01.01.07 y el 16.10.07.

En el cuadro adjunto se sintetizan las actuales normas legales y reglamentarias que las empresas deben tener en cuenta para deducir los gastos de movilidad y viáticos, incluyendo los requisitos exigibles durante el período devengado (01 enero al 16 octubre) y los que Sunat exigirá a partir del 17 de octubre último, fecha de vigencia de la reciente reglamentación del IR. (Cámara de Comercio de Lima)

f. Gastos de viaje

- Labores de representación. Montos asignados a funcionarios para viajes por asuntos relacionados con negocios.
- Naturaleza de los gastos. Los viáticos comprenden los gastos de alojamiento, alimentación y movilidad. Deben ser indispensables de acuerdo con la actividad productora de renta gravada. La necesidad del viaje se acredita con la correspondencia y cualquier otra documentación pertinente, y los gastos de transporte con los pasajes.
- Límite de gasto. Dentro del país: Hasta 54% de la RMV por día (S/286). Fuera del país: De acuerdo a la escala de viáticos por día y en dólares D.S. 031-89-EF (doble de lo que se otorga a funcionarios públicos).

- Sustento del gasto. Dentro del país: Necesariamente con los comprobantes de pago que exige SUNAT. Fuera del país: con los comprobantes emitidos en el exterior o con la DJ de viáticos, pero hasta el 30% de los mismos.
- Datos de la declaración jurada (viajes al exterior). Hasta el 16.10.07, en la DJ se consigna: el nombre y firma del viajero, lugares donde viajó, fechas y el importe del gasto.
- Desde el 17.10.07, en la DJ se consigna: datos de la empresa, datos del viajero incluyendo DNI, ciudades/países por los que se desplazó, periodo y duración total del viaje, fecha de la DJ, fecha de cada uno de los gastos efectuados, monto gastado por día en nuevos soles, total de gastos por alimentación y la suma total de gastos por movilidad y alimentación.

g. CONDICIONES PARA DEDUCIR GASTOS DE MOVILIDAD

Condición de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Los montos asignados no constituyen remuneración, son condiciones de trabajo para realizar labores de la empresa.
Naturaleza del servicio	<ul style="list-style-type: none"> • La movilidad se otorga considerando que las tareas se realizan fuera de la empresa (vendedores, cobradores, mensajeros, etc.)
Comprobantes	<ul style="list-style-type: none"> • Se aceptan los gastos de movilidad que estén sustentados por comprobantes de pago (facturas de taxi formal, boletos de transporte urbano), sin límite alguno.
Planilla de movilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Se acepta como gasto diario por trabajador, hasta el 20% de la RMV (S/. 20 hasta el 16.10.07 y S/.21.20 desde el 17.10.07).

Datos de la planilla	<ul style="list-style-type: none"> Hasta el 16.10.07 sólo se exige: que esté suscrita por el trabajador, se consigne el monto diario, que se respete el límite y la fecha. Desde el 17.10.07 se exigirá: datos de la empresa, RUC, datos del trabajador incluyendo DNI, día y periodo de la planilla, numeración, fecha del gasto, monto de la movilidad, emisión, motivos y detalles del desplazamiento de cada trabajador. Si falta algún dato se inhabilita la planilla para la deducción del gasto.
Concepto no remunerativo	<ul style="list-style-type: none"> La movilidad que se otorga para el traslado de los trabajadores (desde el lugar donde residen hasta el local de la empresa), es un concepto no remunerativo, equivalente al valor de los pasajes en el mercado. Se otorgan por día de asistencia y debe constar en la planilla y boleta de pago..

h. Vivienda

Será condición de trabajo cuando es necesario el otorgamiento de una casa o el pago del alquiler de ésta para que la habite el trabajador, a fin de que desempeñe sus funciones en forma satisfactoria. Generalmente se da cuando el centro de trabajo se encuentra ubicado en zonas donde es difícil conseguir alojamiento. Un clásico ejemplo de esta condición de trabajo es la casa que se otorga a los trabajadores mineros en los campamentos mineros. También podemos identificar en este supuesto la casa que se otorga a un trabajador que se le ha trasladado a una localidad diferente a su lugar de residencia para que cumpla determinado trabajo de interés de la empresa.

Movilidades

Cuando la movilidad resulta necesaria para el cabal desempeño de funciones del trabajador se trata de una condición de trabajo. Por ejemplo, la movilidad que se entrega

a los visitantes médicos, a los mensajeros, o a los vendedores. También se considera movilidad el pago de la gasolina de los trabajadores que tengan que transportarse en auto, sea de la empresa o propio, para prestar sus servicios al empleador. Gastos de representación. El otorgamiento de estos conceptos tienen la finalidad que el trabajador cuente con las condiciones adecuadas para representar a la empresa fuera de sus oficinas o mejorar su imagen en el mercado; por ejemplo, el costo de un desayuno de trabajo con clientes de la empresa. Los montos que se entregan al trabajador (usualmente trabajador de dirección) deberán contar con un sustento adecuado; de lo contrario, si son conceptos de libre disponibilidad, se entenderán como conceptos remunerativos.

. Movilidad Modalidades: existen diversas modalidades, entre ellas tenemos: - Servicio de transporte organizado. - Abono del transporte supeditado a la asistencia a laboral. La entrega de estas dos modalidades está prevista en el citado artículo 19° de la Ley de CTS, la primera modalidad, según Toyama, estaría prevista en la primera parte del inciso e) y aludirá al ómnibus que proporciona el empleador a sus trabajadores para que éstos puedan acudir a laborar todos los días. El alquiler de este ómnibus constituye para el empleador un costo único, por lo cual es difícil individualizar la ventaja patrimonial respecto a cada trabajador, lo que evidencia su carácter no remunerativo. Asimismo, se debe advertir que son los trabajadores quienes en cada oportunidad decidirán si hacen uso de esta facilidad que el empleador pone a su disposición. La segunda modalidad, dinero otorgado para cubrir el costo de la movilidad supeditada a la asistencia no tendrá carácter remunerativo conforme lo señala el citado inciso e) del ya citado artículo 19°, porque el monto en dinero que se le otorga al trabajador no es de su libre disposición, ya que el destino del mismo será cubrir el costo que implica la asistencia al trabajo. Por tanto, si el empleador decide cubrir el costo del transporte éste debe ser por un monto razonable y a la vez estar supeditado a la asistencia, así lo ha entendido el Tribunal Fiscal en sus siguientes resoluciones. Jurisprudencia: RTF 05449-4-2007 (20.06.07) “(...) los montos otorgados por transporte que no sean considerados como parte de la remuneración, resulta necesario que se acredite que el monto asignado es razonable y

que se encuentra supeditado a la asistencia al centro de trabajo, lo cual no se produjo en el caso de autos, toda vez que al no contar con un control de asistencia no le es posible efectuar tales pagos en función a la asistencia del trabajador, no habiéndose cumplido con uno de los supuestos contenidos el inciso e) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, para considerar que dichos montos no son remuneración.

i. Vehículo

La entrega de este supuesto típico de remuneración en especie puede ser:

Temporal: mientras dure la relación laboral (cesión de uso-alquiler).

Permanente: transferencia de propiedad como forma de pago. Las preguntas que surgen por la entrega del empleador de esta remuneración en especie son:

1. ¿Cómo sale el vehículo del patrimonio de la empresa?
2. ¿Cuál es la valorización? ¿El trabajador paga el IGV? Las respuestas a estos cuestionamientos son resueltas por la Ley del Impuesto General a las Ventas que señala lo siguiente: “Artículo 3°.- definiciones Para los efectos de la aplicación del Impuesto se entiende por:

- a) Venta:
- b) El retiro de bienes que efectúe el propietario, socio o titular de la empresa o la empresa misma, incluyendo los que se efectúen como descuento o bonificación (...). El inciso c) del numeral 3° del artículo 2° del Reglamento de la Ley del IGV, señala que califica como retiro todo acto por el que se transfiere la propiedad de bienes a título gratuito, tales como obsequios, muestras comerciales y bonificaciones, entre otros. De la lectura de los artículos citados se debe entender que el retiro de bienes es toda transferencia a título gratuito, la misma

que va a estar gravada con el IGV. En este sentido, si el empleador entrega bienes como forma de pago a los trabajadores, deberá retirarlos de su patrimonio como si fuera una venta entregando el comprobante de pago (boleta de venta) al trabajador. Sin embargo, como en los casos anteriores, se debe realizar la precisión que, si la entrega del bien es un medio imprescindible para la prestación de los servicios del trabajador, no estamos ante una remuneración en especie sino ante una condición de trabajo. De lo otro lado, es relevante mencionar que existen zonas grises en las cuales existirán dudas de si estamos ante una remuneración en especie o no, un ejemplo de ello lo constituye el supuesto en el cual el vehículo es utilizado por el trabajador tanto en el ámbito laboral como en el privado. ¿Cómo determinamos si la entrega de ese bien es remuneración en especie? Ante tal cuestionamiento la respuesta razonable es la realización de una evaluación en cada caso en concreto en la cual sólo resta analizar la intensidad de la utilización del vehículo para la prestación de los servicios.

j. Transporte - Pasaje

Es usual que el empleador en algunas ocasiones decida asumir el costo de pasaje aéreo de sus trabajadores, respecto a ello el Tribunal Fiscal ha tenido la siguiente opinión. RTF: 06097-2-2004 (20.08.04) “Se revoca la resolución apelada. La controversia consiste en determinar si procede el reparo a los gastos incurridos por la recurrente respecto de pasajes aéreos de su contadora, que no reside en la misma ciudad y departamento en que funciona la empresa. Se concluye que los gastos realizados cumplen con el principio de causalidad en tanto permitieron el traslado del personal contratado desde su domicilio hasta el domicilio de la empresa, a fin que pudiera cumplir con las funciones propias del servicio contratado, más aún si la Administración no ha cuestionado la fehaciencia de los servicios prestados ni el domicilio o residencia de la contadora, además los gastos incurridos cumplen con los criterios de razonabilidad

y proporcionalidad. También se deja sin efecto la multa relacionada con el reparo efectuado”.

1.4.10. Alimentación

La alimentación tendrá calidad de condición de trabajo, cuando su entrega resulta indispensable para el cumplimiento cabal de las funciones del trabajador, por ejemplo, cuando la empresa minera les sirve leche a sus trabajadores que trabajan en contacto con insumos tóxicos; en este caso, se trata de una condición de trabajo vinculado a normas de seguridad y salud en el trabajo.

Es condición de trabajo todo aquello que no constituye una ventaja o beneficio patrimonial para el trabajador. En efecto, ésta se entrega para que el trabajador pueda prestar sus servicios, por tanto, en ningún caso, incrementa su patrimonio. Es el caso de aquellos elementos o herramientas que se otorgan al trabajador con la finalidad de proteger su salud e integridad física cuando éste realiza actividades consideradas como riesgosas. En estos casos, la obligación del empleador de implementar estas medidas de protección tiene como fundamento el denominado deber de previsión.

Alimentación La Ley N° 28051 regula la entrega de prestaciones alimentarias a favor de los trabajadores. Las siguientes son las modalidades que se regulan:

- a). Suministro directo: cuando el empleador, valiéndose de los servicios de comedor o concesionario en el centro de trabajo, o entregado los bienes en crudo, cocido o su uso equivalente en dinero, proporciona directamente al trabajador la alimentación principal, como el desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena.
- b). Suministro indirecto: las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (vales de alimentos) de acuerdo con la Ley N° 28051. Respecto a

este concepto, es claro que ambas modalidades son remuneración en especie, ya que su otorgamiento se da por el servicio prestado por el trabajador, lo que para Pizarro “hace manifiesto su carácter contraprestativo”. Sin embargo, nuestro legislador al dar la ley de Prestaciones Alimentarias señala en su artículo 3° que el suministro indirecto es remuneración no computable; en el mismo sentido, se pronuncia el inciso j) del citado artículo 19° de la Ley de CTS. El motivo de esta exclusión es el objetivo que tiene la norma: mejorar los ingresos del trabajador. Este objetivo para Pizarro “se cumpliría negando el carácter remunerativo a las prestaciones alimentarias, toda vez que al detentar tal carácter su monto no se incorpora a la base de cálculo de los beneficios del trabajador ni de los tributos y aportes que gravan las remuneraciones; a un menor costo”.

Al haberse determinado que sólo el suministro directo tiene carácter remunerativo, ello por ser remuneración en especie, el mismo debe ser considerado al momento de cálculo de los beneficios del trabajador. Sin embargo, existirán casos en los cuales no deben ser calificados como tales, sino como condiciones de trabajo; esto es cuando su otorgamiento sea indispensable para que el trabajador ejecute sus labores, ello lo podemos verificar en la siguiente Jurisprudencia del Tribunal Fiscal. Jurisprudencia: RTF N° 117404-2-2007 “La alimentación proporcionada por el empleador a sus trabajadores que, por 3 PIZARRO DÍAZ, Mónica. La Remuneración en el Perú. Estudio Gonzales Asociados, 2006. Op. cit. Pág. 112. La naturaleza de sus servicios fuera del radio urbano, no pueden rechazar su otorgamiento puesto que es imposible tomar sus alimentos en sus domicilios o restaurantes cercanos y en razón de ello la empresa lo otorga bajo calidad de suministro, constituyen condición de trabajo, no estando por ello dicho concepto gravado a la Ley del Impuesto a la Renta de quinta categoría”. Asimismo, la citada postura la podemos verificar en el artículo 20° de la Ley de CTS que señala: “Tampoco se incluirá en remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios.

a. Movilidad supeditada

A la asistencia al centro de trabajo y que cubre el traslado El valor de la movilidad o transporte son los montos que el empleador proporciona al trabajador para que éste pueda desplazarse desde su domicilio hasta su centro de trabajo y viceversa. Dichos montos pueden estar representados en pasajes, servicios de taxi, combustible para autos de la empresa, entre otros. Es importante destacar que el valor de transporte que tiene las características anotadas anteriormente y que está supeditado a dicha asistencia y que, razonablemente, cubra el respectivo traslado no es un concepto remunerativo. Entonces, a manera de conclusión, se puede apuntar a que el valor de la movilidad supeditada a la asistencia al centro de trabajo no debe ser utilizada para otra finalidad que no sea dicha asistencia, pues ésta no es de libre disponibilidad del trabajador; por otro lado, es necesario también que sea concedida en forma razonable de modo tal que no exceda el costo del traslado.

b. Canasta de Navidad o similares

Es costumbre que en el mes de diciembre de cada año, algunas entidades empleadoras propicien la entrega de una canasta que contiene usualmente productos alimenticios de primera necesidad o de otros beneficios similares por motivo de la celebración de la Navidad. Tales beneficios no constituyen conceptos remunerativos puesto que son otorgados por un acto de liberalidad del empleador- pues no están obligados a hacer entrega de dichos beneficios, ni muchos sería una contraprestación por el servicio prestado por el trabajador ya que sería resultado de la festividad que se celebra en dicha fecha.

c. Asignación o bonificación por educación

La asignación o bonificación por educación importa aquellas sumas usualmente concedidas por una entidad empleadora a sus trabajadores, que puede ser entregadas de

dos modos; esto es, como beneficio económico a los trabajadores que deseen seguir algún curso de especialización y/o actualización teniendo por finalidad, dicha asignación, cubrir los gastos de dichos cursos; además es necesario, en este caso, que las empresas sustenten apropiadamente el gasto según el acuerdo celebrado con cada trabajador. El otro modo consiste en el otorgamiento de una asistencia para aquellos trabajadores que mantienen hijos en edad escolar, ya sea que éstos cursen estudios de edad preescolar, escolar, superiores, técnicos o universitarios. Pudiendo incluirse asimismo aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de naturaleza similar. Aquí, es necesario señalar que el abono de la referida bonificación sea efectuado en los meses febrero o marzo, meses en los que principalmente usualmente se efectúa la matrícula escolar. Finalmente, esta bonificación o asignación por educación tendrá que ser otorgada por una suma razonable, ya que de lo contrario será considerado como un concepto remunerativo.

d. Asignación o bonificación por cumpleaños, matrimonio o análogos

Dichas bonificaciones o asignaciones que son otorgadas al trabajador con motivo de alguna festividad, evento o fecha especial para éste (su cumpleaños, su matrimonio, el nacimiento de sus hijos u otros eventos de similar naturaleza) constituirán conceptos no remunerativos. Del mismo modo, podrán ser incluidas dentro de esta categorización aquellas bonificaciones concedidas como resultado del suceso de ciertos hechos lamentables o contingencias como el fallecimiento de algún familiar directo del trabajador (los padres, el cónyuge o los hijos); también serán incluidas aquellos montos proporcionados por el empleador en virtud de determinadas festividades de la empresa, siempre y cuando resulten de una negociación colectiva.

e. Bienes de la producción de la empresa

Del mismo modo, no tienen naturaleza remunerativa la valorización de los bienes derivados de la producción de la propia empresa (usualmente de empresas cuya actividad económica es la comercialización o producción de bienes alimenticios u otros de primera necesidad) otorgados para el consumo del trabajador, siempre que su entrega sea en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y el de su familia. Por lo tanto, es necesario fijar límites máximos para el otorgamiento de dichos bienes; pues de no ser así, tal beneficio dejará de tener naturaleza remunerativa. Alimentación como condición de trabajo Al desarrollar sobre los conceptos remunerativos, se indicó que el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa que constituye remuneración para todo efecto legal “ las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa”. Interpretando lo citado tenemos, que la provisión de la alimentación con dichas características deberá ser considerada como remuneración computable para el cálculo de beneficios laborales y se encontrarán afectas a todo tipo de aportaciones, contribuciones sociales e impuestos; sin embargo, en la práctica diaria podemos encontrar algunos supuestos en los que, si bien nos hallamos frente a una alimentación principal, ésta no tiene carácter remunerativo; este es el caso de la alimentación como condición de trabajo. Ahora bien, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que no constituye remuneración para ningún efecto legal, los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; específicamente, el inciso j) del referido artículo 19° dispone que aquella alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios no será considerada remuneración, Otros conceptos no remunerativos por disposición legal expresa.

f. Bonificación Extraordinaria

Ley N° 29351, Se debe entender por bonificación extraordinaria al monto que el empleador otorga en favor del trabajador, el cual es equivalente al aporte al Seguro Social de Salud (EsSalud) que hubiese correspondido efectuar el empleador por concepto de gratificaciones de Fiestas Patrias o Navidad. El carácter no remunerativo de este concepto es gracias a que el artículo 3° de la Ley N° 29351 así lo establece precisando que dicha bonificación es de carácter temporal, no remunerativo ni pensionable. Por otro lado, dicha norma dispone que este concepto deberá pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. Asimismo, en caso de cese del trabajador, la mencionada bonificación debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva. Es de suma importancia mencionar que la bonificación extraordinaria sólo se encuentra afecta al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, inafecta de las aportaciones a EsSalud y al Sistema Público o Privado de Pensiones (ONP o AFP) Finalmente, tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud (EPS), la bonificación extraordinaria será el 9% del aporte al EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

1.4.11. Indemnizaciones

El objetivo del otorgamiento de una indemnización -en el ámbito laboral- es la reparación de un daño causado al trabajador; de modo tal que es imposible que dichas indemnizaciones puedan ser pensadas como un ingreso remunerativo para el trabajador, ya que la remuneración tiene como intención primordial la contraprestación de los servicios prestados por el trabajador.

a. Indemnización por vacaciones no gozadas

Según el artículo 23° Decreto Legislativo N° 713, Esta indemnización es entregada por el empleador al trabajador, en el supuesto de que éste último no haya disfrutado de su descanso vacacional dentro de los 12 meses a aquel que adquiere el derecho al goce de sus vacaciones. Este pago indemnizatorio será equivalente a una remuneración mensual del trabajador que para todo efecto será la que el trabajador se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Cabe mencionar que esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

b. Indemnización por la retención indebida de CTS

Señala el artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, La finalidad principal de este tipo de indemnización es compensar el perjuicio originado por retenciones de Compensación por Tiempo de Servicios que no están autorizadas o no se encuentran conformes con la ley; correspondiéndole al trabajador el pago de los días en que quedó impedido de disponer de su CTS. Por otro lado, también es obligación del empleador el otorgamiento de la certificación de cese del trabajador.

c. Indemnización por despido arbitrario u actos de hostilidad del empleador

Según el artículo 34° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Esta indemnización se da en el caso en el que un trabajador ha sido cesado por un acto unilateral del empleador sin que éste posea una causa justa para el despido, o que dicha causa no se haya podido demostrar; también le corresponderá una indemnización de este tipo al trabajador hostilizado que opta por darse por despedido. Ahora bien, el monto de la indemnización por despido arbitrario depende del régimen laboral al que pertenece el trabajador y el tipo de contratación que éste tiene

d. Indemnización por incumplir con reincorporar a un trabajador cesado en un procedimiento colectivo

Este artículo 52° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es el monto que el empleador debe abonar en caso no otorgare la preferencia para la readmisión en el empleo de aquellos trabajadores que fueron cesados en virtud de un procedimiento de cese colectivo. 2.5 Indemnización por efectuar horas extras por imposición del trabajador (artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR) En caso de que el empleador hubiese impuesto horas de trabajo en sobretiempo procederá el pago de una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra.

e. Seguro de Vida Ley

El Decreto Ley N° 688) De conformidad con el Decreto Legislativo N° 688, el empleador tiene como obligación contratar un seguro de vida y pagar las primas correspondientes en beneficio de su trabajador, ya sea que se trate de un obrero u empleado, que haya cumplido cuatro (4) años de servicio para él, sean estos ininterrumpidos o acumulativos (en caso de reingreso); no obstante, el empleador queda facultado de tomar dicho seguro a los tres (3) meses de servicios del trabajador. Por otro lado, el reglamento de dicha norma, el Decreto Supremo N° 003-2011-TR, dispone que, en caso de verificarse el incumplimiento en la contratación del seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima a favor de los trabajadores, se impondrán las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

f. Recargo al consumo

En la Quinta Disposición Complementaria del Decreto Ley N° 25988, Acorde con la Quinta Disposición Complementaria del Decreto Ley N°25988, nos podemos dar una

idea de lo que es el recargo al consumo, pues dicha disposición señala que los establecimientos de hospedaje o expendio de comidas y bebidas en acuerdo con sus trabajadores, podrán fijar un recargo al consumo no mayor al 13% del valor de los servicios que prestan. Además, dicho recargo (si fuera el caso) será abonado por los usuarios del servicio en la forma y modo que cada establecimiento fije. Asimismo, dicha disposición indica el carácter no remunerativo de este concepto señalando que éste no estará afecto a las contribuciones de Seguridad Social, ni afecto a indemnización, beneficios laborales o compensación alguna.

g. Refrigerero que no es alimentación principal

Señala el Artículo 5° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, El Decreto Supremo N° 006-2005-TR, que modificó el artículo 5° del Decreto Supremo N° 004-97-TR reafirma la naturaleza no remunerativa del mencionado concepto, el cual es concebido como aquel alimento suministrado por el empleador en beneficio de sus trabajadores que no reúne las particularidades de una alimentación principal; es decir, que es aquel que por su calidad, cantidad u oportunidad no sustituye a la alimentación principal. En ese sentido, si el empleador suele proporcionar un alimento (distinto de la alimentación principal) con el propósito de que los trabajadores puedan reparar fuerzas, entonces dicho alimento no será considerado como remuneración para ningún efecto legal, salvo para el caso de las retenciones del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría dado a que este tipo de exoneraciones requiere norma legal expresa que así lo disponga.

h. Prestaciones económicas otorgadas por EsSalud

Si un trabajador sufre algún acontecimiento que perjudica su salud, ya sea éste derivado de una enfermedad o accidente o sea que la trabajadora se halle dentro del periodo de pre y posnatal; en ambos casos el trabajador o la trabajadora tienen la facultad de requerir la expedición de un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) al Seguro Social (EsSalud), a fin de que le sea posible comprobar la dificultad que se tiene de

prestar sus servicios por un periodo determinado. Ahora bien, en este contexto, dichas prestaciones económicas son aquellas sumas dinerarias que son entregadas por EsSalud al trabajador durante el tiempo que dure su incapacidad con el propósito de resarcir las pérdidas económicas de los trabajadores afiliados al EsSalud derivadas de la incapacidad para el trabajo causada por el deterioro de su salud o el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento, o de las necesidades de cuidado del recién nacido, o inclusive de la cobertura de los servicios funerarios por la muerte del trabajador. En ese sentido, cualquiera sea la causa que produzca dicha prestación durante el tiempo de su incapacidad, todas ellas serán susceptibles de ser restituidas por el EsSalud al empleador, por lo que no pueden ser consideradas como conceptos remunerativos en razón a que no son otorgadas como contraprestación de los servicios del trabajador ni constituyen un gasto para el empleador. Las mencionadas prestaciones económicas comprenden los subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y las prestaciones por sepelio.

i. Subsidio por incapacidad temporal

Es el monto en efectivo al que tiene derecho el trabajador en actividad a fin de resarcir las pérdidas económicas derivadas de la incapacidad para el trabajo ocurridas por el deterioro de su salud. En este caso, EsSalud reembolsa por este concepto desde el día 21 hasta que dure la incapacidad –previamente determinada y certificada por un médico– por un máximo de hasta 11 meses y 10 días (340 días continuos) ó 540 días no continuos en el curso de 36 meses. Se debe indicar que durante los primeros 20 días de incapacidad, el empleador continúa obligado al pago de la remuneración o retribución.

j. Subsidio por maternidad

Es la compensación económica (dinero en efectivo) al que tiene derecho la trabajadora, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Dicho subsidio se otorga por noventa (90)

días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. Es necesario tomar en cuenta que no se puede gozar simultáneamente del subsidio por incapacidad temporal y maternidad y que EsSalud reconoce como días subsidiados, los 30 días adicionales por parto múltiple según lo establecido por la Ley N° 28239.

k. Subsidio por lactancia

El subsidio por lactancia se otorga en dinero, con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido. Tienen derecho a este subsidio los lactantes hijos de padre o madre asegurado o asegurada al EsSalud, aunque siempre será entregado a la madre del recién nacido.

l. Prestación por sepelio

La prestación por sepelio cubre los servicios funerarios por la muerte del trabajador asegurado al EsSalud y se otorgará a quien acredite haber efectuado los gastos de los servicios funerarios por la muerte de un asegurado titular.

m. Compensación por Tiempo de Servicios

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Sólo están comprendidos en este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas (los trabajadores de la microempresa no perciben CTS, pues se rigen por las normas de su régimen laboral, las cuales los excluyen de la percepción de este beneficio. De otro lado, los trabajadores de la pequeña empresa sólo percibirán quince (15) remuneraciones diarias por cada año de

servicios.). La CTS deberá ser depositada semestralmente (tales depósitos deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente) por el empleador en la institución elegida por el trabajador; una vez efectuado dicho depósito, la obligación queda cumplida y pagada, pero ello sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. Por otro lado, la CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. Para estos efectos, la remuneración computable será la vigente a la fecha del cese. Si el empleador no cumpliera con el abono de la CTS quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, la cual puede ser de 6 a 10 UIT, dependiendo del número de trabajadores, debido a que se trata de una infracción grave. Como se puede apreciar, este concepto es un beneficio social – cuya finalidad ya hemos señalado- a que tiene derecho los trabajadores en virtud a una norma específica (Decreto Supremo N° 001-97-TR); por lo tanto, el monto que importa la CTS, sus intereses, depósitos, traslados, retiros parciales y totales está inafectos de todo tributo creado o por crearse, incluido el del Impuesto a la Renta. Del mismo modo, se encuentra inafecta al pago de aportaciones al EsSalud, ONP y AFP.

n. Incentivos por renuncia

Es aquel monto de dinero que le es entregado al trabajador al término de la relación laboral como una suerte de aliciente con la finalidad de ayudarlo a constituir su propia empresa. Sin embargo, en el terreno laboral, el uso práctico de dichos incentivos es lograr la extinción del vínculo laboral a través de la renuncia del trabajador; es así que la facilitación de dicha suma dineraria no es liberal ni incondicional. De allí que es válido

decir que cualquier tipo de incentivo económico que no sea concedido como contraprestación por el servicio prestado por el trabajador, no es considerado como concepto remunerativo. Por otro lado, no hay que confundir la entrega de estos incentivos con la figura de la compensación graciosa la que supone que el empleador ha concedido a su trabajador una suma de dinero en forma liberal, pura, simple e incondicional y que si, ulteriormente, se determinara una deuda a favor del trabajador, le servirá para pagar dicha deuda. En definitiva, éstos son dos conceptos distintos pues el incentivo sólo depende de la decisión unilateral de una parte (el empleador); en cambio, la compensación graciosa deriva del mutuo disenso entre las partes.

o. Prestaciones alimentarias suministros indirectos

Como lo indicamos al principio, las prestaciones alimentarias tienen dos modalidades: el suministro directo y el indirecto. El primero de ellos ya ha sido desarrollado en el apartado de conceptos remunerativos; y, ahora nos ocuparemos del suministro indirecto. Esta modalidad es la más usada por las entidades empleadoras y cuyo otorgamiento se da a través de empresas administradoras (proveedores de alimentos debidamente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) con quienes los empleadores tienen convenios, con la finalidad de que el trabajador adquiera para sí sus alimentos. Ahora bien, la adquisición de dichos alimentos puede ser mediante cupones, vales de alimentos u otros análogos los cuales serán canjeados por los trabajadores en determinados establecimientos, siempre que sean otorgados de conformidad con las normas de la materia, esto es, la Ley N° 28051. Finalmente, dicha ley nos indica que el importe de dichos cupones o vales no tiene naturaleza remunerativa y por lo tanto no se tendrá en cuenta para el cálculo de aportes y contribuciones al EsSalud, la ONP o AFP; no obstante, ello, sí tendrá incidencia para el impuesto a la Renta de Quinta Categoría.

1.4.2. ASPECTOS TRIBUTARIOS

1421. Contribuyente.

Según la Ley del Impuesto a la Renta señala en el Artículo 14°. - Son contribuyentes del impuesto las personas naturales, las sucesiones indivisas, las asociaciones de hecho de profesionales y similares y las personas jurídicas. También se considerarán contribuyentes a las sociedades conyugales que ejercieran la opción prevista en el Artículo 16° de esta Ley. Para los efectos de esta Ley, se considerarán personas jurídicas, a las siguientes:

- a) Las sociedades anónimas, en comandita, colectivas, civiles, comerciales de responsabilidad limitada, constituidas en el país.
- b) Las cooperativas, incluidas las agrarias de producción.
- c) Las empresas de propiedad social.
- d) Las empresas de propiedad parcial o total del Estado.
- e) Las asociaciones, comunidades laborales incluidas las de compensación minera y las fundaciones no consideradas en el Artículo 18°.
- f) Las empresas unipersonales, las sociedades y las entidades de cualquier naturaleza, constituidas en el exterior, que en cualquier forma perciban renta de fuente peruana.
- g) Las empresas individuales de responsabilidad limitada, constituidas en el país.
- h) Las sucursales, agencias o cualquier otro establecimiento permanente en el país de empresas unipersonales, sociedades y entidades de cualquier naturaleza constituidas en el exterior.
- i) Las sociedades agrícolas de interés social.
- j) Inciso derogado por la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 27804, publicada el 02 de agosto de 2002.

k) (9) Las sociedades irregulares previstas en el Artículo 423° de la Ley General de Sociedades; la comunidad de bienes; joint ventures, consorcios y otros contratos de colaboración empresarial que lleven contabilidad independiente de la de sus socios o partes contratantes. (9) Inciso incorporado por el artículo 2° de la Ley N° 27034, publicada el 30 de diciembre de 1998.

(10) El titular de la empresa unipersonal determinará y pagará el Impuesto a la Renta sobre las rentas de las empresas unipersonales que le sean atribuidas, así como sobre la retribución que dichas empresas le asignen, conforme a las reglas aplicables a las personas jurídicas. (10) Párrafo sustituido por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 945, publicado el 23 de diciembre de 2003.

(11) En el caso de las sociedades irregulares previstas en el Artículo 423° de la Ley General de Sociedades, excepto aquellas que adquieren tal condición por incurrir en las causales previstas en los numerales 5 y 6 de dicho artículo; comunidad de bienes; joint ventures, consorcios y demás contratos de colaboración empresarial que no lleven contabilidad independiente, las rentas serán atribuidas a las personas naturales o jurídicas que las integran o que sean parte contratante.

1422. Responsable

La existencia de un sujeto responsable tiene explicación por la intervención de otro sujeto que no es el contribuyente, esto nos indica ya que estamos ante una situación de pluralidad de deudores, sean varios contribuyentes, o un contribuyente y un responsable. En este caso el responsable, a pesar de que no realice el hecho imponible o que sobre él no se verifique el hecho generador de la Obligación Tributaria, se encuentra obligado al cumplimiento de la prestación tributaria.

1423. Responsable Solidario

El Responsable Solidario es el deudor tributario por cuenta ajena que se encuentra obligado a cumplir con la prestación “al lado de” el contribuyente. La particularidad de este tipo de responsabilidad consiste en que no se excluye al contribuyente como deudor

tributario. Antes de analizar los efectos de la responsabilidad solidaria comprendidas en el actual Código Tributario, que ha incorporado los efectos de la responsabilidad solidaria, veremos cuáles han sido sus antecedentes y cómo se ha tratado este tema en el Modelo de Código Tributario para América Latina (en adelante MCTAL), en el Modelo de Código Tributario de la Comisión Interamericana de Administradores Tributarios (en adelante CT CIAT), y en los tres códigos tributarios anteriores al vigente.

Así mismo el código tributario señala según el **ARTÍCULO 26**: Son responsables solidarios con los contribuyentes:

I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

II. Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.

III. Los liquidadores y síndicos por las contribuciones que debieron pagar a cargo de la sociedad en liquidación o quiebra, así como de aquellas que se causaron durante su gestión.

No será aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la sociedad en liquidación cumpla con las obligaciones de presentar avisos y de proporcionar informes a que se refiere este Código y su Reglamento.

La persona o personas cualquiera que sea el nombre con que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general, o la administración única de las personas morales, serán responsables solidarios por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas personas morales durante su gestión, así como por las que debieron pagarse o enterarse durante la misma, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la persona moral que dirigen, cuando dicha persona moral incurra en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) No solicite su inscripción en el registro federal de contribuyentes.

b) Cambie su domicilio sin presentar el aviso correspondiente en los términos del Reglamento de este Código, siempre que dicho cambio se efectúe después de que se le hubiera notificado el inicio del ejercicio de las facultades de comprobación prevista en este Código y antes de que se haya notificado la resolución que se dicte con motivo de dicho ejercicio, o cuando el cambio se realice después de que se le hubiera notificado un crédito fiscal y antes de que éste se haya cubierto o hubiera quedado sin efectos.

c) No lleve contabilidad, la oculte o la destruya.

IV. Los adquirentes de negociaciones, respecto de las contribuciones que se hubieran causado en relación con las actividades realizadas en la negociación, cuando pertenecía a otra persona, sin que la responsabilidad exceda del valor de la misma.

V. Los representantes, sea cual fuere el nombre con que se les designe, de personas no residentes en el país, con cuya intervención éstas efectúen actividades por las que deban pagarse contribuciones, hasta por el monto de dichas contribuciones.

VI. Quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, por las contribuciones a cargo de su representado.

VII. Los legatarios y los donatarios a título particular respecto de las obligaciones fiscales que se hubieran causado en relación con los bienes legados o donados, hasta por el monto de éstos.

VIII. Quienes manifiesten su voluntad de asumir responsabilidad solidaria.

IX. Los terceros que para garantizar el interés fiscal constituyan depósito, prenda o hipoteca o permitan el secuestro de bienes, hasta por el valor de los dados en garantía, sin que en ningún caso su responsabilidad exceda del monto del interés garantizado.

X. Los socios o accionistas, respecto de las contribuciones que se hubieran causado en relación con las actividades realizadas por la sociedad cuando tenía tal calidad, en la parte de interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la misma, siempre que dicha sociedad incurra en cualquiera de los supuestos a que se refieren los incisos a), b) y c) de la fracción III de este artículo, sin que la responsabilidad exceda de la participación que tenía en el capital social de la sociedad durante el período o a la fecha de que se trate.

XI. Las sociedades que, debiendo inscribir en el registro o libro de acciones o partes sociales a sus socios o accionistas, inscriban a personas físicas o morales que no comprueben haber retenido y enterado, en el caso de que así proceda, el impuesto sobre la renta causado por el enajenante de tales acciones o partes sociales, o haber recibido copia del dictamen respectivo y, en su caso, copia de la declaración en la que conste el pago del impuesto correspondiente.

XII. Las sociedades escindidas, por las contribuciones causadas en relación con la transmisión de los activos, pasivos y de capital transmitidos por la escidente, así como por las contribuciones causadas por esta última con anterioridad a la escisión, sin que la responsabilidad exceda del valor del capital de cada una de ellas al momento de la escisión.

XIII. Las empresas residentes en México o los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, por el impuesto que se cause por el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes y por mantener inventarios en territorio nacional para ser transformados o que ya hubieran sido transformados en los términos del artículo 1o. de la Ley del Impuesto al Activo, hasta por el monto de dicha contribución.

XIV. Las personas a quienes residentes en el extranjero les presten servicios personales subordinados o independientes, cuando éstos sean pagados por residentes en el extranjero hasta el monto del impuesto causado.

XV. La sociedad que administre o los propietarios de los inmuebles afectos al servicio turístico de tiempo compartido prestado por residentes en el extranjero, cuando sean partes relacionadas en los términos de los artículos 106y 215 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, hasta por el monto de las contribuciones que se omitan.

Pueden ser definidas las obligaciones solidarias como aquellas en que concurren varios acreedores, o varios deudores, o varios acreedores y varios deudores, de manera que cada acreedor puede pedir y cada deudor debe prestar íntegramente las cosas objeto de la obligación.

Son sus caracteres esenciales la pluralidad de sujetos, la unidad del objeto o prestación, con indeterminación de partes en la exigencia o en la obligación, y la existencia de una relación interna entre los acreedores o entre los deudores por virtud de la cual cada uno de ellos, frente a los demás, es sólo acreedor o deudor por su parte.

La característica esencial de la solidaridad es la posibilidad de que el acreedor se dirija indistintamente y por el total de la deuda, contra cualquiera de sus deudores solidarios.

A diferencia de la solidaridad de acreedores, la de deudores tiene una gran importancia práctica, pues mediante ella puede obtenerse una forma de garantía personal más enérgica todavía que la fianza, ya que en ella el acreedor puede dirigirse indistintamente contra cualquiera de los deudores sin necesidad de fraccionar su reclamación. Ello explica también que sea la ley misma la que acude, en muchos casos, a esta forma de solidaridad para reforzar determinados derechos de crédito.

Los efectos de la obligación solidaria pasiva pueden, en línea muy general, encerrarse en el siguiente principio: cada deudor solidario, frente al acreedor, es deudor por entero; frente a sus compañeros, es deudor por su parte.

La solidaridad es un concepto jurídico que protege al acreedor, facilitándole el cobro de toda la deuda de cualquiera de los deudores, con independencia de que la prestación sea divisible o no. Se establece como garantía de los perjudicados de actos ilícitos extracontractuales para reforzar el cumplimiento de los contratos.

La solidaridad entre los diversos agentes, nace de la necesidad de otorgar una mayor protección a los perjudicados y descansa, pues, en la unidad última de la obligación resarcitoria y en la consideración de que cada una de las actuaciones concurrentes produce el daño en su integridad y, en consecuencia, la deuda indemnizatoria de todos y cada uno de los intervinientes alcanza la totalidad del menoscabo producido.

a. Presunción Legal de Mancomunidad y Efectos de la Solidaridad

Una de las clasificaciones más importantes de las obligaciones es la de mancomunada y solidaria, la primera es aquella existente entre varias personas, ya como acreedores, ya como deudores, entre las cuales se divide el beneficio o el peso de la obligación, repartiendo la carga de la obligación entre los deudores, es decir, el crédito o la deuda se presumirán divididos en tantas partes iguales como acreedores o deudores haya; mientras que la obligación solidaria tiene que ser cumplida sin divisiones a favor del acreedor, pudiendo el perjudicado dirigirse contra cualquiera de los deudores, como deudor por entero de la obligación de reparar en su integridad el daño causado.

El carácter mancomunado o solidario de tal obligación ha de ser resuelto, lejos de la estricta literalidad del artículo 1.137 del Código Civil, a la luz de la doctrina jurisprudencial que, en atención al desarrollo comercial y la necesidad de garantizar la satisfacción del crédito, en un tráfico comercial donde el endeudamiento y la dificultad del cobro son la tónica general, y acudiendo al criterio de interpretación de las normas de acuerdo con “la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”, como ordena el artículo 3 de dicho código, viene considerando, no solo que no es necesaria la utilización expresa del término solidaria u otro semejante para considerar la obligación de ese modo, bastando con que, del contexto de la misma, aparezca evidente la voluntad de los contratantes de prestar o pedir íntegramente las cosas objeto de la obligación, sino también que la voluntad de obligarse de ese modo puede venir determinada por la “conexión o comunidad jurídica de objetivos o intereses entre las prestaciones de los diversos deudores”, persiguiendo un mismo fin, no habiendo solidaridad cuando hay diversidad de fines perseguidos en las prestaciones, o una casual identidad de fines, o si el origen de las obligaciones en las que se fundamentan las prestaciones correspondientes son de naturaleza distinta.

En la práctica, y con mayor incidencia aún en materia de responsabilidad extracontractual, en garantía del perjudicado, la solidaridad ha desplazado a la mancomunidad a través de esta interpretación jurisprudencial, que el propio Tribunal Supremo califica como semicorrectora del artículo 1.137 del Código Civil, hablando también de una solidaridad impropia, en tanto encuentra su origen, no en la ley, sino en la elaboración de la jurisprudencia, en un intento de proporcionar una justicia efectiva para evitar el abuso de las facultades y el involucramiento de los dueños o inversionistas de la empresa.

De la pluralidad de deudores en una misma obligación se derivan efectos diversos según sea mancomunada o solidaria, la solidaridad en los deudores atribuye a cada uno el deber de prestar íntegramente las cosas objeto de la obligación, pudiendo el acreedor dirigirse contra cualquiera de ellos, o contra todos los deudores simultánea o sucesivamente hasta lograr el completo cobro de la deuda, y así establece el artículo 1.144 del Código Civil “El acreedor puede dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente. Las reclamaciones entabladas contra uno no serán obstáculo para las que posteriormente se dirijan contra los demás, mientras no resulte cobrada la deuda por completo”.

Según esta norma se puede invocar la solidaridad surgida entre los diversos responsables del acto ilícito determinante de los daños causados a tercero, cuando no se demuestra o no se dan los elementos y circunstancias suficientes que permitan concretar y diferenciar las intervenciones de cada uno de ellos y consecuentes responsabilidades económicas que pudieran afectarles, por lo que ante el supuesto de responsabilidad solidaria, el perjudicado puede dirigir su acción contra cualquiera de los sujetos obligados, conforme al artículo 1.144 del Código Civil, atribuyéndole condición de deudor por entero del deber de reparar el daño instaurado por conductas integradas en el artículo 1.902 del Código Civil, sin perjuicio del derecho que, conforme al artículo 1.445 de referido

Código Civil, asiste al deudor solidario que paga, de poder reclamar a los otros codeudores los reintegros que pudieran corresponderles.

La doctrina mayoritaria tiene declarado que lo más conveniente, por estar ajustado a la legalidad, así como a la realidad material del acontecer de los sucesos, es que se determine la participación que hubiera tenido cada uno de los sujetos responsables en la producción de unos daños concretos, y para ello se hace del todo preciso que se concreten las plurales actividades culposas mediante la apreciación del material probatorio obrante en el pleito, para que, de esta manera, se pueda alcanzar la individualización de las responsabilidades, concretándolas y delimitándolas debidamente. Cuando no hay concurrencia causal única y sí más bien posibles acciones u omisiones convergentes, y ha podido concretarse e individualizarse su repercusión y relevancia con respecto al resultado, es cuando no procede decretar la responsabilidad solidaria de la obligación de los demandados frente a los perjudicados, por lo que se impone la necesidad de especificar el grado de participación que en la acusación de un daño tienen los que se consideran causantes del mismo y si esta circunstancia queda perfectamente determinada, la solidaridad es sustituida por la mancomunidad de cada partícipe.

b. Solidaridad Expresa y Tácita

El artículo 1.137 del Código Civil dispone que la concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de aquéllos tenga derecho a pedir, ni cada uno de éstos deba prestar íntegramente, las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria. Conforme a nuestra doctrina civilística, no es posible, siendo divisible la obligación y concurriendo en ella varios sujetos, que cada uno de ellas tenga el derecho de reclamar y cada uno de los deudores obligación de satisfacer la totalidad de las cosas objetos de la misma.

Ahora bien, aunque el artículo 1.137 del Código Civil establece en materia de obligaciones como regla general el principio de la mancomunidad, y como excepción la solidaridad, sin embargo, la doctrina jurisprudencial admite la doctrina de la solidaridad tácita, aplicable cuando entre los obligados se da una comunidad jurídica de objetivos, manifestándose una interna conexión entre ellos, con lo que se trata de facilitar y estimular la garantía de los perjudicados. La concepción actual de la obligación solidaria requiere poner de relieve que, aunque los créditos de los particulares deudores puedan desarrollarse hasta cierto grado con independencia, permanecen, no obstante, unidos entre sí a través de la identidad de fin de las prestaciones, al manifestarse una íntima conexión entre ellas, pudiendo ser demostrada su concurrencia por el conjunto de antecedentes denotadores de que ha sido realmente querido por los interesados aquel resultado económico. El artículo 1.137 del Código Civil ha merecido una interpretación correctora de dicha drástica y rigurosa normativa en orden a exigir una expresa manifestación en favor de la solidaridad admitiendo su existencia cuando las características de la obligación permitan deducir la voluntad de los interesados de crear una obligación generadora de responsabilidad solidaria, y de modo especial cuando se trata de facilitar y estimular la garantía de los perjudicados al existir una interna conexión entre las obligaciones de los distintos deudores.

c. Solidaridad Propia e Impropia

La responsabilidad solidaria puede venir impuesta por la Ley: solidaridad propia; o por la doctrina jurisprudencial: solidaridad impropia; sin perjuicio de que en uso de la autonomía de la voluntad puedan las partes pactar esa solidaridad, pues es reiterada la doctrina que no es preciso para entender que existió una solidaridad en el contrato que se haga una expresión literal en tal sentido, sino que puede ser estimada su concurrencia por el conjunto de antecedentes demostrativos de que ha sido querido por los interesados aquel resultado económico, siguiendo las pautas de la buena fe, en base a la cual la Jurisprudencia viene atenuando el rigor del último párrafo del artículo 1.137 del Código

Civil, bastando que aparezca de modo evidente la voluntad de los contratantes de haberse obligado en forma solidaria o resulte dicha solidaridad de la propia naturaleza de lo pactado.

Existe solidaridad en sentido propio cuando la misma venga determinada por la preexistencia de un vínculo contractual -por ejemplo seguro de responsabilidad civil-, en virtud del cual el asegurador se obliga, dentro de los límites establecidos en la Ley y en el contrato, a cubrir el riesgo del nacimiento a cargo del asegurado de la obligación de indemnizar a un tercero los daños y perjuicios causados por un hecho previsto en el contrato de cuyas consecuencias sea civilmente responsable el asegurado, conforme a derecho (artículo 73 de la Ley de Contrato de Seguro), de modo que, en tal caso, el perjudicado podrá ejercitar la acción directa contra el asegurador (artículo 76 de la Ley de Contrato de Seguro), precisamente por el vínculo de solidaridad que entre asegurado y asegurador surge del contrato. La solidaridad en el caso de contrato de seguro es un supuesto de solidaridad propia, nacida de la ley, y lo mismo habrá de decirse en supuesto en el que no exista el contrato de seguro obligatorio y deba entrar en juego la regulación legal del Consorcio de Compensación de Seguros como fondo de garantía.

La doctrina ha reconocido junto a la denominada “solidaridad propia”, que viene impuesta, con carácter predeterminado, por la voluntad de las partes o derivada de la ley, otra modalidad de la solidaridad, llamada “impropia” y que surge, cuando no resulta posible individualizar las respectivas responsabilidades. Esta responsabilidad, a diferencia de la propia, no tiene su origen en la ley o en pacto expreso o implícito, sino que nace con la sentencia de condena. La solidaridad impropia es una creación jurisprudencial que busca atender a la salvaguarda del interés social, siendo el concepto de culpa la única explicación del supuesto generador de la indemnización que deriva de la culpa extracontractual, cuando ésta es imputable a más de un sujeto, sin que existan elementos conducentes a diferenciar la concreta responsabilidad de cada uno, el vínculo de solidaridad es el procedente por ser el más adecuado, con relación al perjudicado,

para la efectividad de la indemnización correspondiente. Se determina la solidaridad impropia entre los diferentes responsables de un hecho ilícito, por los daños que con sus conductas han contribuido a causar, siempre que no sea posible individualizar sus respectivas responsabilidades, pues dicha solidaridad no viene impuesta por la voluntad de los responsables, ni por la ley.

El reconocimiento de esta responsabilidad con carácter solidario responde a razones de seguridad e interés social, en cuanto constituye un medio de protección de los perjudicados adecuado para garantizar la efectividad de la exigencia de la responsabilidad extracontractual, pero exige para su aplicación que no sea posible individualizar los respectivos comportamientos ni establecer las distintas responsabilidades, lo que permite que el acreedor pueda dirigirse contra cualquiera de los obligados, y así según lo establecido en el artículo 1.144 al acreedor se le concede una facultad de elección para dirigir sus reclamaciones contra uno o varios de los deudores hasta que la deuda resulte pagada por completo, sin que la reclamación formulada contra uno de ellos impida el que posteriormente pueda dirigirla contra los demás, mientras no esté totalmente pagada la deuda.

Esta orientación jurisprudencial se encuadra en el contexto de la regulación seguida por muchos códigos europeos, los cuales tienen como característica común el establecimiento de la responsabilidad solidaria para los varios responsables de un daño:

- a)** El BGB, Código civil de Alemania, prevé la solidaridad para los varios responsables del daño: si concurren varios responsables conjuntamente por los daños producidos por una actuación ilícita, responden como deudores solidarios.
- b)** El artículo 50.1 del Código civil suizo dispone que, si varios tienen culpa conjuntamente del daño, sea como causantes, autores o cooperadores, responden solidariamente ante la víctima.

c) El ordenamiento jurídico italiano dispone de una regla similar en el artículo 2055 del Código Civil: “si el hecho dañoso es imputable a varias personas, todos están obligadas en sólido al resarcimiento del daño”.

d) En Portugal, el artículo 497 del Código Civil dispone: Si fueran varias las personas responsables por los daños, su responsabilidad es solidaria, y.

e) El Código civil holandés dispone si corresponde a o dos o más personas el deber de resarcir el mismo daño, son responsables solidarios.

La razón de ser de esta solidaridad impropia, entre otras, se encuentra en proteger al perjudicado por un acto ilícito e impedir que circunstancias que le son ajenas e ignora, como conocer a todas las partes implicadas en el resultado lesivo, por ejemplo, cuando concurren varias empresas en régimen de colaboración o subcontratación, o cuando a la producción del hecho han contribuido diversas causas o conductas negligentes imputables a distintos profesionales, se vea obligado a deslindar la participación y responsabilidad de cada uno de ellos como requisito previo al ejercicio de la acción resarcitoria; pesando sobre cada uno de los implicados la obligación solidaria de reparar el daño íntegramente y pudiendo, por tanto, dirigirse el perjudicado indistintamente contra los responsables o contra cualquiera de ellos, sin perjuicio de las acciones que se deriven entre ellos; constituyendo esta solidaridad la norma cuando no se demuestre o no se den los suficientes elementos conducentes a diferenciar la concreta responsabilidad de cada uno de los agentes integradores en la pluralidad de sujetos de donde provenga el daño.

d. Efectos Frente a Terceros

Los efectos en la relación de los deudores con el acreedor común son:

a) Cada deudor viene obligado al cumplimiento íntegro de la obligación (artículo 1.137 del Código Civil). De aquí que el acreedor puede dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente, y las reclamaciones entabladas contra uno no son obstáculo para las que posteriormente se dirijan contra los demás, mientras no resulte cobrada la deuda por completo (artículo 1.144 del Código Civil).

b) Cada deudor, cuando se le reclame el cumplimiento de la obligación, puede utilizar las excepciones que se deriven de la naturaleza de la obligación, las que sean personales (menor edad, demencia, ...) y las personales de los demás en la parte de deuda de que éstos fueran responsables (artículo 1.148 del Código Civil).

El principio de que frente al acreedor cada deudor responde por el todo, no puede llevarse hasta el límite de proteger la actuación ilícita del acreedor (que contrató con un incapaz u obtuvo el consentimiento por dolo o reclama antes del tiempo, etc.), haciendo sufrir sus consecuencias al codeudor inocente, pues pagaría él todo, sin poder luego reclamar, definitiva o temporalmente, el reintegro al codeudor.

El vínculo de solidaridad que liga a todos aquellos a quienes alcanza la responsabilidad de reparar el daño causado por la ejecución de un acto ilícito en los supuestos de culpa extracontractual, deriva contra cualquiera de los obligados, pues cada uno de ellos es, frente al perjudicado, deudor por entero del deber de reparar la totalidad del daño originado según el artículo 1.144 del Código Civil, y esta posibilidad legal de ejercitar la pretensión indemnizatoria contra cualquiera de los deudores o contra todos ellos simultáneamente, excluye que puedan oponerse con éxito situaciones de litisconsorcio necesario en cuanto la relación jurídica procesal queda válidamente constituida con la demanda contra cualquiera de los obligados solidarios, sin perjuicio, claro es, de las posteriores reclamaciones entre ellos al amparo del artículo 1.145.2 del Código Civil.

e. Efectos Entre los Obligados

Frente al tercero perjudicado, la responsabilidad de las personas que con su conducta cooperan al resultado dañoso es solidaria, pues cuando, desde la perspectiva de la causalidad, la fuente productora del daño es única, todos los que cooperan a su nacimiento deben responder solidariamente frente al perjudicado, ello con independencia de la cuota que pueda idealmente señalarse en orden a medir la responsabilidad de cada uno, la cual actuará sólo en la relación interna entre los causantes del daño, pero no frente al tercero.

Así mientras para las relaciones externas entre acreedor y deudores cada uno de estos últimos es deudor por entero, para las relaciones internas entre deudores, en cambio, debe aplicarse el citado artículo 1.138, dividiéndose entonces las deudas entre todos ellos, en principio por partes iguales presumiéndose, aunque no necesariamente. Estando ante una acción de repetición que ejercita un deudor solidario contra los demás, como consecuencia del pago íntegro que aquél hizo al acreedor, la vinculación interna que rige entre dichos deudores no es ya de solidaridad, sino de mancomunidad, esto es, parciaria, por lo que cada uno de ellos responderá en función de cuál fuera su actuación en la relación interna (artículo 1.145 del Código Civil). Y aunque dicha deuda se presuma dividida en tantas partes iguales como deudores haya (artículo 1.138 del Código Civil), tal presunción puede ser destruida, alegando y probando cualquiera de ellos que su parte en la deuda es menor o inexistente, por ser mayor, o incluso total y exclusiva, la responsabilidad de los demás deudores o de alguno de ellos.

1.4.3. Ganancias

Se denomina ganancia a la rentabilidad que tiene una empresa luego de haber cumplimentado con su proceso de agregado de valor. Con el intento de obtener beneficio o ganancia las empresas ofrecen bienes y servicios en el mercado que se regula por la oferta y la demanda. Para ello es necesario que utilicen recursos naturales, capital,

insumos, intervenga la mano del hombre, entre otros; el resultado final debe tener económicamente un valor superior al conjunto del valor de los recursos utilizados, siendo la diferencia obtenida lo que comúnmente se denomina ganancia o utilidad a favor del empresario.

De lo antedicho pueden deducirse una serie de cuestiones que es mejor explicitar. La empresa obtiene ganancia de la diferencia antedicha, pero solo puede obtenerla partiendo un precio de mercado para los bienes que haga viables los costos que necesita afrontar. En otras palabras, son los precios los que determinan los costos, puesto que solo en función de aquellos se puede calcular si vale la pena o no hacer un determinado uso de recursos económicos en la medida en que solo a partir de estos puede deducirse un margen de ganancia. Es por lo tanto una necesidad ineludible dar cuenta de la relación entre la oferta y la demanda para lograr una planificación sobre el nivel de ganancias que podrá obtenerse.

Una vez ha establecido su orientación de negocio, una empresa puede ver fluctuar los precios de los bienes y servicios que ofrece en el mercado. Es por ello que intentará continuamente reorganizar el modo de producción a fin de ir reduciendo permanentemente los costos. Este proceso implicará constante incorporación de bienes de capital que disminuyan los costos fijos. Como consecuencia, se utilizará cada vez menos mano de obra y esta reducción impactará a la baja en los precios de los bienes y servicios que ofrecen las empresas al haber menos consumo, reduciendo nuevamente la tasa de ganancia e incentivando los intentos de reducir costes con la finalidad de mantener márgenes de ganancia. La empresa en cada uno de los ejercicios económicos en que divide su vida productiva obtiene un resultado que puede ser positivo o negativo; en el primer caso estamos ante el beneficio obtenido y en el segundo caso ante la pérdida generada.

El resultado de la empresa proviene básicamente de la actividad o actividades específicas que constituyen el objeto principal de la misma (resultado de explotación),

aunque también hay que contemplar el derivado de actividades que se realizan de manera ocasional o esporádica, por lo que se catalogan como cosas irregulares.

La actuación de una empresa se realiza dentro de un conjunto económico en el que se interrelaciona con las acciones de otras unidades económicas. De ese mundo exterior requiere un conjunto de recursos o insumos, aptos para sus planes económicos y que darán lugar a unos productos u outputs, que para ciertas unidades económicas serán los inputs, mientras que para otras serán bienes o servicios de consumo inmediato.

Para realizar esta transformación de inputs en outputs la empresa acudirá a los distintos mercados de factores para lograr el suministro necesario para su proceso de producción. Como contraprestación, la empresa remunera a los factores de la producción individualmente por agentes o elementos que hayan intervenido salarios, intereses, alquileres, generando de esta manera las rentas monetarias individuales, por tanto, anticipando a aquellos su participación en el producto nacional porque estos factores realizan su actividad y perciben su remuneración con anterioridad a la obtención del producto.

La empresa da salida a la producción creada a través de sus mercados de venta. A cambio obtendrá unos medios financieros con los que recupera los valores anticipados más un excedente que constituirá la compensación por la organización y dirección del proceso productivo y por el riesgo técnico económico asumido; en otras palabras, este excedente representa su beneficio.

La herramienta fundamental para la determinación del beneficio es la contabilidad. Su determinación contable (beneficio o quebranto de ejercicio) se puede realizar por dos procedimientos distintos; el primero consiste en hallar la diferencia entre el valor del patrimonio de la empresa al terminar el período al que referimos la observación y el patrimonio al inicio de dicho período (restando, en su caso, las aportaciones efectuadas durante el período y sumando las retiradas de fondos que hubieran tenido lugar) bajo el supuesto, naturalmente, de permanencia de las condiciones macroeconómicas y el

mantenimiento, en todo caso, de la eficacia del capital de empresa, esto es, bajo las condiciones de mantenimiento del valor del dinero, conservación de la capacidad de producción o eficiencia del capital y mantenimiento asimismo de su valor de liquidación.

El segundo procedimiento de determinación del resultado consiste en la consideración y medida directa de las dos corrientes que con distinto signo concurren en la formación del resultado de la empresa, valorando también las mismas con un idéntico patrón monetario de medida.

La valoración de ambas corrientes se realiza por procedimientos contables, mediante la periodificación e imputación de ingresos, costes y rendimientos habidos.

No obstante, el resultado de la empresa en términos absolutos, sólo puede ser conocido al final de su vida, en el momento en que ha desaparecido la eventualidad de pérdidas futuras, en que se han cumplido los compromisos contraídos y en que cesa la necesidad de mantener una capacidad productiva, el resultado nos vendrá dado por la diferencia entre el valor de lo invertido en el momento inicial de la vida de la empresa y el valor de liquidación de la misma, habida cuenta del diferente valor de la moneda en ambos momentos. Pero la necesidad de determinar todos los años un beneficio repartible tiene un carácter tan ineludible que la misma legislación lo regula y ampara, pues en efecto, el ahorro privado se retraería de acudir a los procesos de producción largos si tuviese que estar sujeto a tal espera en la percepción de beneficios. Surge entonces la necesidad de periodificar de algún modo la vida de la empresa para que, con la condición de que el proceso productivo prosiga normalmente, puedan repartirse unos beneficios. Así surge la noción del beneficio periódico relativo y repartible, que es incentivo de la inversión privada y que constituye objeto fundamental de la atención contable.

Sin embargo, el resultado periódico o de ejercicio no puede ser en ningún caso la consecuencia automática de una mecánica operatoria contable. El resultado del ejercicio es, al contrario, la consecuencia del establecimiento de una serie de premisas referentes

al propio acontecer económico de la empresa y de la aplicación de unos criterios de valoración relativos, que informarán al proceso de captación contable de aquel acontecer.

1.4.4. Estados Financieros

El objetivo de los estados financieros con propósito de información general de una pequeña o mediana entidad es proporcionar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de la entidad que sea útil para la toma de decisiones económicas de una gama amplia de usuarios que no están en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información. El objetivo de la Sección 3 es establecer los requerimientos generales para la presentación de estados financieros. Esta sección especifica los componentes de un conjunto completo de estados financieros y establece los criterios para identificar y separar estos componentes de otra información que puede ser presentada en el mismo documento que los estados financieros. También especifica la frecuencia mínima con la que se debe presentar un conjunto completo de estados financieros. Según lo especificado en la sección, se supone que la aplicación de la NIIF para las PYMES (con información a revelar adicional cuando sea necesario) dará lugar a estados financieros que logren una presentación razonable de la situación financiera, el rendimiento financiero y los flujos de efectivo de la entidad. Además, la entidad debe efectuar una declaración explícita y sin reservas de cumplimiento con la NIIF para las PYMES. La sección establece los requerimientos para la evaluación periódica de la capacidad de una entidad de continuar como negocio en marcha y especifica la información a revelar de las incertidumbres significativas sobre dicha capacidad. Proporciona una guía para evaluar la materialidad (o importancia relativa) y especifica los requerimientos para la agrupación de partidas similares, la uniformidad en la presentación y la presentación de información comparativa

Los estados financieros son documentos o informes que permiten conocer la situación financiera de una empresa, los recursos con los que cuenta, los resultados que ha

obtenido, la rentabilidad que ha generado, las entradas y salidas de efectivo que ha tenido, entre otros aspectos financieros de ésta.

Ya sea que se trate de gerentes, administradores, inversionistas, accionistas, socios, proveedores, bancos, agentes financieros, o entidades gubernamentales, los estados financieros les permiten obtener información de acuerdo a sus necesidades, analizarla y, en base a dicho análisis, tomar decisiones

Los estados financieros suelen tener la misma estructura en todas las empresas debido a que siguen principios y normas contables aceptadas mundialmente; sin embargo, algunas de sus partidas podrían variar dependiendo de la empresa, aunque por lo general, son lo suficientemente similares como para permitir, por ejemplo, comparar el desempeño de una empresa con otra

En el complejo mundo de los negocios, hoy en día caracterizado por el proceso de globalización en las empresas, la información financiera cumple un rol muy importante al producir datos indispensables para la administración y el desarrollo del sistema económico.

La contabilidad es una disciplina del conocimiento humano que permite preparar información de carácter general sobre la entidad económica. Esta información es mostrada por los estados financieros. La expresión "estados financieros" comprende: Balance general, estado de ganancias y pérdidas, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo (EFE), notas, otros estados y material explicativo, que se identifica como parte de los estados financieros.

Las características fundamentales que debe tener la información financiera son utilidad y confiabilidad.

La utilidad, como característica de la información financiera, es la cualidad de adecuar ésta al propósito de los usuarios, entre los que se encuentran los accionistas, los

inversionistas, los trabajadores, los proveedores, los acreedores, el gobierno y, en general, la sociedad.

La confiabilidad de los estados financieros refleja la veracidad de lo que sucede en la empresa.

Estados financieros que presenta a valores constantes los recursos generados o utilidades en la operación, los principales cambios ocurridos en la estructura financiera de la entidad y su reflejo final en el efectivo e inversiones temporales a través de un periodo determinado. La expresión "Valores constantes", representa valores del poder adquisitivo a la fecha del balance general (último ejercicio reportado tratándose de estados financieros comparativos).

Algunos estados financieros

a. Estado Financiero Proyectado

Estado financiero a una fecha o periodo futuro, basado en cálculos estimativos de transacciones que aún no se han realizado; es un estado estimado que acompaña frecuentemente a un presupuesto; un estado proforma.

b. Estados Financieros Auditados

Son aquellos que han pasado por un proceso de revisión y verificación de la información; este examen es ejecutado por contadores públicos independientes quienes finalmente expresan una opinión acerca de la razonabilidad de la situación financiera, resultados de operación y flujo de fondos que la empresa presenta en sus estados financieros de un ejercicio en particular.

c. Estados Financieros Consolidados

Aquellos que son publicados por compañías legalmente independientes que muestran la posición financiera y la utilidad, tal como si las operaciones de las compañías fueran una sola entidad legal.

1.4.5. Clases de Estados Financieros

1. Balance General.

El balance general muestra detalladamente los activos, los pasivos y el patrimonio con que cuenta una empresa en un momento determinado.

Éste nos permite conocer la situación financiera de la empresa, al mostrarnos cuál es el valor de sus activos, pasivos y patrimonio, analizar esta información, en base a dicho análisis, tomar decisiones.

Así mismo es un documento contable que refleja la situación patrimonial de una empresa en un momento del tiempo. Consta de dos partes, activo y pasivo. El activo muestra los elementos patrimoniales de la empresa, mientras que el pasivo detalla su origen financiero. La legislación exige que este documento sea imagen fiel del estado patrimonial de la empresa.

El activo suele subdividirse en inmovilizado y activo circulante. El primero incluye los bienes muebles e inmuebles que constituyen la estructura física de la empresa, y el segundo la tesorería, los derechos de cobro y las mercaderías. En el pasivo se distingue entre recursos propios, pasivo a largo plazo y pasivo circulante. Los primeros son los fondos de la sociedad (capital social, reservas); el pasivo a largo plazo lo constituyen las deudas a largo plazo (empréstitos, obligaciones), y el pasivo circulante son capitales ajenos a corto plazo (crédito comercial, deudas a corto). Existen diversos tipos de balance según el momento y la finalidad.¹ Es el estado básico demostrativo de la situación financiera de una empresa, a una fecha determinada, preparado de acuerdo

con los principios básicos de contabilidad gubernamental que incluye el activo, el pasivo y el capital contable.

Es un documento contable que refleja la situación financiera de un ente económico, ya sea de una organización pública o privada, a una fecha determinada y que permite efectuar un análisis comparativo de la misma; incluye el activo, el pasivo y el capital contable.

Se formula de acuerdo con un formato y un criterio estándar para que la información básica de la empresa pueda obtenerse uniformemente como, por ejemplo: posición financiera, capacidad de lucro y fuentes de fondeo.

i. Balance General Comparativo

Estado financiero en el que se comparan los diferentes elementos que lo integran en relación con uno o más periodos, con el objeto de mostrar los cambios ocurridos en la posición financiera de una empresa y facilitar su análisis.

ii. Balance General Consolidado

Es aquél que muestra la situación financiera y resultados de operación de una entidad compuesta por la compañía tenedora y sus subsidiarias, como si todas constituyeran una sola unidad económica.

Se formula sustituyendo la inversión de la tenedora en acciones de compañías subsidiarias, con los activos y pasivos de éstas, eliminando los saldos y operaciones efectuadas entre las distintas compañías, así como las utilidades no realizadas por la entidad.

Otros balances generales

iii. Balance General Estimativo

Es un estado financiero preparado con datos preliminares, que usualmente son sujetos de rectificación.

iv. Balance General Proforma

Estado contable que muestra cantidades tentativas, preparado con el fin de mostrar una propuesta o una situación financiera futura probable.

v. Métodos de Presentación del Balance

La presentación de las diferentes cuentas que integran el balance se puede realizar en función de su orden creciente o decreciente de liquidez. El método es creciente cuando se presentan primero los activos de mayor liquidez o disponibilidad y a continuación en este orden de importancia las demás cuentas. Se dice que el balance está clasificado en orden de liquidez y de exigibilidad decreciente, cuando los activos inmovilizados se presentan primero y finalmente, observando ese orden los activos realizables o corrientes.

vi. Balance Operacional Financiero del Sector Público

Estado que muestra las operaciones financieras de ingresos, egresos y déficit de las dependencias y entidades del Sector Público Federal deducidas de las operaciones compensadas realizadas entre ellas. La diferencia entre gastos e ingresos totales genera el déficit o superávit económico.

vii. Balance Presupuestario

Saldo que resulta de comparar los ingresos y egresos del Gobierno Federal más los de las entidades paraestatales de control presupuestario directo.

viii. Balance Primario del Sector Publico

El balance primario es igual a la diferencia entre los ingresos totales del Sector Público y sus gastos totales, excluyendo los intereses. Debido a que la mayor parte del pago de intereses de un ejercicio fiscal está determinada por la acumulación de deuda de ejercicios anteriores, el balance primario mide el esfuerzo realizado en el periodo corriente para ajustar las finanzas públicas.

2. Estado de Resultados

También conocido como estado de ganancias y pérdidas, el estado de resultados muestra detalladamente los ingresos, los gastos y el beneficio o pérdida que ha generado una empresa durante un periodo de tiempo determinado.

Éste nos permite saber cuáles han sido los ingresos, los gastos y el beneficio o pérdida que ha generado la empresa, analizar esta información (por ejemplo, saber si está generando suficientes ingresos, si está gastando demasiado, si está generando utilidades, si está gastando más de lo que gana, etc.), y, en base a dicho análisis, tomar decisiones.

Documento contable que muestra el resultado de las operaciones (utilidad, pérdida remanente y excedente) de una entidad durante un periodo determinado.

Presenta la situación financiera de una empresa a una fecha determinada, tomando como parámetro los ingresos y gastos efectuados; proporciona la utilidad neta de la empresa. Generalmente acompaña a la hoja del Balance General.

Estado que muestra la diferencia entre el total de los ingresos en sus diferentes modalidades; venta de bienes, servicios, cuotas y aportaciones y los egresos representados por costos de ventas, costo de servicios, prestaciones y otros gastos y productos de las entidades del Sector Paraestatal en un periodo determinado.

3. Estado de flujos de efectivo.

El flujo de caja muestra los flujos de ingresos y egresos de efectivo (dinero en efectivo) que ha tenido una empresa durante un periodo de tiempo determinado.

Pero además de ello, nos permite saber si la empresa tiene un déficit o un excedente de efectivo y así, por ejemplo, determinar cuánto puede comprar de mercadería, si es posible que compre al contado o es necesario o preferible que solicite crédito, si es necesario o preferible que cobre al contado o es posible que otorgue créditos, si es posible que pague deudas a su fecha de vencimiento o es necesario que pida un refinanciamiento o un nuevo financiamiento, etc.

Movimiento o circulación de cierta variable en el interior del sistema económico. Las variables de flujo, suponen la existencia de una corriente económica y se caracterizan por una dimensión temporal; se expresan de manera necesaria en cantidades medidas durante un periodo, como, por ejemplo, el consumo, la inversión, la producción, las exportaciones, las importaciones, el ingreso nacional, etc. Los flujos se relacionan en forma íntima con los fondos, pues unos proceden de los otros. De esta manera, la variable fonda "inmovilizado en inmuebles" da lugar a la variable flujo "alquileres", en tanto que la variable flujo "producción de trigo en el periodo X" da lugar a la variable fondo "trigo almacenado".

Aquél que, en forma anticipada, muestra las salidas y entradas en efectivo que se darán en una empresa durante un periodo determinado. Tal periodo normalmente se divide en trimestres, meses o semanas, para detectar el monto y duración de los faltantes o sobrantes de efectivo.

Se entiende por EFE al estado financiero básico que muestra los cambios en la situación financiera a través del efectivo y equivalente de efectivo de la empresa de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), es decir, de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad (NICs).

El EFE ofrece al empresario la posibilidad de conocer y resumir los resultados de las actividades financieras de la empresa en un período determinado y poder inferir las razones de los cambios en su situación financiera, constituyendo una importante ayuda en la administración del efectivo, el control del capital y en la utilización eficiente de los recursos en el futuro.

Estos son los antecedentes y la normativa actualmente vigente que regula la preparación y presentación del estado de flujos de efectivo en nuestro país. Sin embargo, conviene resaltar y resumir brevísimamente tres normas que coinciden en cuanto a contenido. Representan la coherencia y normalización de la doctrina contable a nivel nacional y universal:

a) CPC 4 Estado de Flujos de Efectivo.

Este Principio de Contabilidad Generalmente Aceptado peruano fue emitido por el Instituto de Investigaciones de Ciencias Contables y Financieras del Colegio de Contadores Públicos de Lima en el mes de setiembre de 1991. Esta norma ha tenido como fuente de inspiración el FASB 95 de la Junta de Norma de Contabilidad Financiera.

Para la mayoría de las entidades no será difícil cumplir con esta norma; sin embargo, para las empresas bancarias y empresas con operaciones en el extranjero pueden representar mayor dificultad en el proceso de elaboración y presentación. El estado de flujos de efectivo se puede preparar bajo dos métodos: Directo e Indirecto.

b) NIC 7 Estado de Flujos de Efectivo.

Revisada en 1992 y rige para los estados financieros correspondientes a ejercicios que comiencen el 1ero. de enero de 1994 o después de esa fecha, deja sin efecto la NIC 7 Estado de cambios en la situación financiera, aprobada en julio de 1977.

La aplicación del estado de flujos de efectivo afecta a todas las empresas, permitirá a todos los usuarios evaluar los cambios en el patrimonio de una empresa, en su estructura financiera y en su capacidad para influir en los montos y la oportunidad de sus flujos de efectivo con el fin de adaptarse a circunstancias y oportunidades cambiantes.

Estado que muestra el movimiento de ingresos y egresos y la disponibilidad de fondos a una fecha determinada.

Movimiento de dinero dentro de un mercado o una economía en su conjunto.

Movimiento de entrada y de salida de efectivo que muestra las interrelaciones de los flujos de recursos entre los sectores privado, público y externo, que se dan tanto en el sector real como a través del sistema financiero.

Es la diferencia entre los ingresos netos y los desembolsos netos, descontados a la fecha de aprobación de un proyecto de inversión con la técnica de "valor presente", esto significa tomar en cuenta el valor del dinero en función del tiempo.

c) Información del Estado de Flujos de Efectivo para la Toma de Decisiones en las Empresas.

i. El valor de la información. -

La información dada por el EFE reduce la incertidumbre y respalda el proceso de toma de decisiones en una empresa; es por ello que la información que brinda este estado financiero básico se caracteriza por su exactitud, por la forma en ser estructurada y presentada, frecuencia en la cual se da alcance, origen, temporalidad, pertinencia, oportunidad, y por ser una información completa.

El valor de la información dada por este estado financiero básico está además en el mensaje, la ganancia económica adicional que se puede lograr por valerse de dicha

información, etc. El valor no depende de que tanta información contenga el mensaje, sino de su relación con la cantidad de conocimientos previamente recopilada y almacenada.

ii. **Decisiones gerenciales en gestión empresarial.** -

El EFE pretende brindar información fresca que permita a las respectivas instancias proseguir en la búsqueda de los objetivos trazados, prever situaciones y enfrentar problemas que puedan presentarse a pesar de que todo esté perfectamente calculado.

iii. **Aplicaciones del Estado de Flujos de Efectivo.** -

Se considera que una de las principales aplicaciones que se da al EFE está orientada a garantizar el dinero de los accionistas para, de esta forma, dar la información de cómo se mueven los ingresos y egresos de dinero. El EFE permite a la empresa garantizar una liquidez estable y permanente para que la empresa pueda desarrollar su gestión adecuadamente.

Cabe señalar que una correcta aplicación del EFE y un óptimo manejo de la información que brinda permiten garantizar solidez, competitividad y confiabilidad a los diversos usuarios de la información de la empresa, así como dar estabilidad al sistema económico del país.

iv. **El control del flujo de efectivo.** -

Una empresa busca beneficios y rentabilidad, pero debe garantizar a sus accionistas y clientes la inversión hecha y la confianza depositada. Es por ello que si la empresa no tiene un control permanente y eficiente de sus entradas y salidas de dinero (Caja, efectivo) y de sus inversiones en general, simplemente vivirá una lenta agonía y por último se extinguirá. Si, por el contrario, cuidan y velan por conseguir sus objetivos y

metas, están asegurando su supervivencia, rentabilidad a sus clientes y estabilidad al sistema empresarial y a la economía del país.

1.4.6. Impuesto a las ganancias

El Impuesto a la Renta grava las rentas que provengan del capital, del trabajo y de la aplicación conjunta de ambos factores, entendiéndose como tales a aquellas que provengan de una fuente durable y susceptible de generar ingresos periódicos

Las rentas de fuente peruana afectas al impuesto están divididas en cinco categorías, además existe un tratamiento especial para la renta percibida de fuente extranjera.

a Primera categoría, las rentas reales (en efectivo o en especie) del arrendamiento o sub - arrendamiento, el valor de las mejoras, provenientes de los predios rústicos y urbanos o de bienes muebles los cuales se pagan considerando la tasa del 5% de la merced conductiva.

b Segunda categoría, intereses por colocación de capitales, regalías, patentes, rentas vitalicias, derechos de llave y otros, considerados bienes muebles, que generan ingresos a los contribuyentes producto de la obtención de beneficios económicos de no hacer nada.

c Tercera categoría, en general, las derivadas de actividades comerciales, industriales, servicios o negocios, sean estas del régimen general régimen de las MYPES régimen especial

d Cuarta categoría, las obtenidas por el ejercicio individual de cualquier profesión, ciencia, arte u oficio sean estas de cualquier naturaleza, ingresos obtenidos como persona natural.

e Quinta categoría, las obtenidas por el trabajo personal prestado en relación de dependencia.

Los contribuyentes para fines del Impuesto se clasifican en contribuyentes domiciliados y contribuyentes no domiciliados en el Perú y; en personas jurídicas, personas naturales.

Los contribuyentes domiciliados tributan por sus rentas anuales de fuente mundial, debiendo efectuar anticipos mensuales del impuesto. En cambio, los contribuyentes no domiciliados, conjuntamente con sus establecimientos permanentes en el país, tributan sólo por sus rentas de fuente peruana, siendo de realización inmediata. Se considerarán domiciliadas en el país, a las personas naturales extranjeras que hayan residido o permanecido en el país por 2 años o más en forma continuada. No interrumpe la continuidad de la residencia o permanencia, las ausencias temporales de hasta 90 días en el ejercicio; sin embargo, podrán optar por someterse al tratamiento que la Ley otorga a las personas domiciliadas, una vez que hayan cumplido con 6 meses de permanencia en el país y se inscriban en el Registro Único de Contribuyentes, para su mejor información y control como para los procesos de fiscalización y verificación de actividades. Se consideran como rentas de fuente peruana, sin importar la nacionalidad o domicilio de las partes que intervengan en las operaciones y el lugar de celebración o cumplimiento de los contratos, a las siguientes:

Las producidas por predios situados en el territorio del país;

Las producidas por capitales, bienes o derechos - incluidas las regalías - situados físicamente o colocados o utilizados económicamente en el país;

Las originadas en el trabajo personal o en actividades civiles, comerciales o de cualquier índole, que se lleven a cabo en el territorio del Perú; y,

Las obtenidas por la enajenación de acciones o participaciones representativas del capital de empresas o sociedades constituidas en el Perú.

Los contribuyentes domiciliados que realizan actividades consideradas como de la tercera categoría, según la Ley del Impuesto - actividades comerciales, industriales, etc. -, deberán aplicar la tasa del 27% sobre la renta imponible, de sus ingresos obtenidos producto de sus actividades realizadas en el Perú siendo estos pagos en forma proporcional en relación a las utilidades obtenidas, observando los principios tributarios de causalidad, proporcionalidad y generalidad, que permitirá a los contribuyentes

manejar mejor los gastos dentro de la empresa, para la determinación del impuesto a la renta. En el caso de empresas y personas naturales no domiciliadas que directamente obtienen rentas de fuente peruana, la tasa es del 30%, Las deducciones y tasas aplicables a las rentas de personas no domiciliadas, se presentan en el siguiente cuadro:

Tipo de renta	Renta Neta (menos deducciones)	Tasa
Regalías	Sin deducción	30%
Servicios técnicos	40% de ingresos brutos	30%
Alquiler de naves y Aeronaves	80% naves y 60% aeronaves de los ingresos brutos	10%
Remuneración o pensiones por servicios personales cumplidos en el país.	En 4ta. Cat.: 80% de la renta bruta En 5ta. Cat.: 7 UIT (*)	30%

(*) La Unidad Impositiva Tributaria - UIT: es un valor de referencia utilizado por las normas tributarias para determinar bases imponibles, límites de afectación, deducción, para aplicar sanciones, etc. Su valor se determina considerando los supuestos macroeconómicos.

Se dispone la aplicación de las siguientes tasas para los intereses provenientes de créditos externos:

4,99%: siempre que los créditos cumplan con los siguientes requisitos:

En caso de préstamos en efectivo, que se acredite el ingreso de la moneda extranjera al país; y, que el crédito no devengue un interés anual al rebatir superior a la tasa preferencial predominante en la plaza de donde provenga, más tres puntos. Los referidos tres puntos cubren los gastos y comisiones, primas y todas otras sumas adicionales al interés pactado de cualquier tipo que se pague a beneficiarios del extranjero.30%: que se aplicará de la siguiente forma:

Para los créditos que no cumplan con el requisito establecido en el primer ítem del numeral 1, o que excedan de la tasa máxima de interés establecida en el segundo ítem del mismo numeral, en cuyo caso la tasa de 30% se aplica sobre la parte que excede de dicha tasa.

Sobre el íntegro de los intereses que abonen al exterior "las empresas privadas del país por créditos concedidos por una empresa con la que se encuentre vinculada económicamente.

1%: por los intereses que abonen al exterior las empresas bancarias y las empresas financieras establecidas en el Perú como resultado de la utilización en el país de sus líneas de crédito en el exterior.

Por su parte, en el caso de personas naturales domiciliadas que obtengan rentas de cualquier categoría, con excepción de la de tercera categoría, la tasa es progresiva, el límite de deducción de 7 UIT, considerando hasta 5 UIT es de 8%, hasta 20 UIT 14%, hasta 35 UIT 17%, hasta 45 UIT 20% y mayor a 40 UTI 30%. Por los tramos según saldos existentes según ingresos percibidos después de deducir los límites que se establecen.

Los pagos a cuenta por las rentas de tercera categoría se efectúan en función a dos sistemas:

Sistema de coeficientes, aplicable a contribuyentes perceptores de rentas de tercera categoría que en el ejercicio gravable anterior hayan obtenido renta imponible. El coeficiente se obtiene de dividir el monto del impuesto calculado correspondiente al

ejercicio anterior entre el total de los ingresos netos del mismo ejercicio. Sistema del dos por ciento, aplicable a los contribuyentes perceptores de rentas de tercera categoría, que hayan iniciado operaciones durante el ejercicio o que no hayan obtenido renta imponible en el ejercicio anterior (es decir que hayan obtenido pérdida tributaria). Adicionalmente al pago a cuenta que le corresponda al contribuyente, se deberá abonar un anticipo que se aplica con una tasa progresiva que va de 0,25% a 1,25% de los activos netos de la empresa.

El monto total del anticipo se podrá pagar hasta en 9 cuotas mensuales y podrá utilizarse como crédito contra el pago de regularización del ejercicio, como crédito contra los pagos a cuenta o solicitar su devolución luego de vencido el plazo para la declaración anual del impuesto.

Cabe mencionar, que los dividendos y otras formas de distribución de utilidades recibidas de las personas jurídicas se encuentran sujetas a una tasa de 4,1%.

1.4.7. Definición de tributo

En nuestro país para la aplicación de los tributos además de estar adecuados a nuestra realidad económica o tratar de que así sea, se aplican teniendo en cuenta la doctrina y el derecho positivo. Por esta razón, se tiene en cuenta la clasificación más generalizada de estos tributos en la siguiente forma:

- Impuestos
- Tasas
- Contribuciones

Estas categorías no son sino especies de un mismo género y la diferencia se justifican por razones políticas, técnicas y jurídicas.

1. Impuestos. - Es el tributo cuyo cumplimiento no origina una contraprestación directa a favor del contribuyente por parte del Estado. Los impuestos sirven para financiar servicios generales que redundaran en beneficio de toda la comunidad, es decir, la reversión es de tipo genérico e indirecto a favor del contribuyente. Por ejemplo,

en el impuesto a la renta los contribuyentes pagan el tributo, pero no reciben en forma directa y personal la reversión del mismo.

HECTOR B. VILLEGAS define al impuesto como: —el tributo exigido por el Estado a quienes se hallan en situaciones consideradas por la ley como hechos imponibles ajenos a toda actividad estatal relativa al obligado.

El impuesto tiene las siguientes características:

- a. En todo impuesto se revela la exigencia por el poder de imperio estatal.
- b. Se dirige exclusivamente a quienes se hallan en situaciones consideradas por la ley como hechos imponibles.
- c. Las características del hecho imponible es la naturaleza económica en relación con el principio de la capacidad contributiva.
- d. Los contribuyentes que no reciben en forma directa y personal un beneficio como retribución del impuesto pagado.

Además, existen otras clasificaciones tales como: impuestos personales, impuestos reales, impuestos directos e indirectos. Impuestos personales son donde prevalece la situación individual de cada contribuyente. Es decir, se tiene en cuenta el aspecto subjetivo para llegar a precisar su capacidad contributiva.

Los impuestos reales son aquellos donde prevalece una consideración objetiva de la riqueza del contribuyente, completamente despersonalizado; es decir, en función esencial de las cosas, como sucede con los impuestos patrimoniales.

El Impuesto Directo: son aquellos que se distinguen porque recaen directamente sobre las personas o sobre las propiedades.

Los impuestos indirectos son llamados así porque en lugar de ser establecidos directa y nominativamente sobre la persona, descansan en general sobre los bienes transferidos o los servicios realizados y son los indirectamente pagados.

2 Tasas. - Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador la prestación efectiva por el Estado de un servicio público individualizado en el contribuyente. Sobre el concepto de tasa casi la totalidad de los autores coinciden en afirmar que es una forma

de contribución que si está en relación directa con un servicio individual a favor del contribuyente que aportó la tasa.

La tasa es en consecuencia un tributo cuya obligación tiene como hecho generador la prestación efectiva de un servicio público individualizado a favor del contribuyente.

Como ejemplos tenemos el peaje, la licencia municipal de funcionamiento, el pago por servicios telegráfico, las estampillas de correo, etc. La tasa es pues un servicio especial que brinda el Estado a cualquier persona que paga su valor o importe en dinero.

Las tasas, entre otras pueden ser:

- a. Arbitrios: Son tasas que se pagan por la prestación o mantenimiento de un servicio público.
- b. Derechos: Son tasas que se pagan por la prestación de un servicio administrativo público o el uso o aprovechamiento de bienes públicos.
- c. Licencias: Son tasas que generan la obtención de autorizaciones específicas para la realización de actividades de provecho particular sujetos a control o fiscalización. 15

3. Contribución. - Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador beneficios derivados de realización de obras públicas o de actividades estatales. Las contribuciones tienen un destino específico, y este destino específico está en relación directa con las personas que aportaron la contribución.

Las características fundamentales de las contribuciones, radica en la presencia de un beneficio, utilidad o servicio actual como futuro o potencial que corresponde a un grupo particular de contribuyentes, tal es el caso de la contribución al SENCICO.

Evasión tributaria: aspecto importante que permite evaluar el nivel de cumplimiento de las personas naturales y las obligaciones que tienen en relación a rentas de primera categoría.

Administración Tributaria: La entidad facultada para la administración de los tributos señalados por ley. Son órganos de la Administración: la SUNAT, ADUANAS y los GOBIERNOS LOCALES.

1.5. HIPÓTESIS

Los Costos Laborales Inciden significativamente en la determinación del Impuesto a las Ganancias Empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz 2016.

VARIABLES

Variable Independiente: Costos Laborales

Variable Dependiente: Impuesto a las ganancias

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVOS GENERALES

Determinar la incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz – 2016

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los costos laborales de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016.
- Analizar el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016
- Establecer la Incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz – 2016

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo

De acuerdo a la orientación u objetivo fue descriptiva.

2.1.2. Diseño de Investigación.

La investigación fue de diseño no experimental transversal o transaccional, los diseños de investigación fueron de corte transversal que recolectan la información o los datos en un solo momento, en un tiempo único. Tuvo como propósito describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

2.2. Población – Muestra y Muestreo.

2.2.1. Población.

La población de estudio correspondió a la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016. Con un total de 05 trabajadores.

2.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.3.1. Técnicas.

Documental. -Estrategia en la que se observó y reflexionó sistemáticamente sobre realidades teóricas y empericas usando para ello diferentes tipos de documentos donde se indagó, interpretó, presentó datos e información sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, métodos e instrumentos que tiene como finalidad obtener resultados que pueden ser base para el desarrollo de la creación científica (Moran 2008)

Encuestas. - Dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos, la presente investigación tuvo como objetivo obtener información de la muestra representativa de la población total de especialistas en materia tributaria, para obtener respuestas y realizar su análisis estadístico.

2.3.2. Instrumentos

Cuestionario: A fin de obtener corrientes de opinión respecto al tema investigado, se utilizó un cuestionario de 20 preguntas dirigidas a los responsables a los responsables de la empresa.

2.3.3. Procedimiento.

Se planteó el cuestionario y su validación respectiva mediante especialistas y conocedores del tema en investigación con la finalidad de redactar el informe y logro de objetivos esperados.

2.4. Procesamiento y Análisis de la Información.

2.4.1. Procedimientos de Datos.

Se recolecto la información mediante un cuestionario a los encargados de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016, donde se empleó la tabla de frecuencias que constituye el cuadro numérico que muestra la incidencia de uno o varios eventos detectada durante la investigación se empleó el Excel elaborándose los gráficos de barras o histograma, que constituye un esquema en el que, por medio de líneas verticales de diferente altura y de conformidad con una escala preestablecida, se señala la magnitud de los fenómenos en estudio.

2.4.2. Análisis de Datos

Se utilizó el análisis transversal que apunta esencialmente a verificar si hay replica de resultados entre las variables o situaciones. Procediendo por comparación dónde cada situación fue analizada de acuerdo a los modos de análisis descritos precedentemente, de manera de captar si los modelos o patrones observados se reproducen para luego efectuar las conclusiones y recomendaciones que resulten necesarias del análisis.

III. RESULTADOS

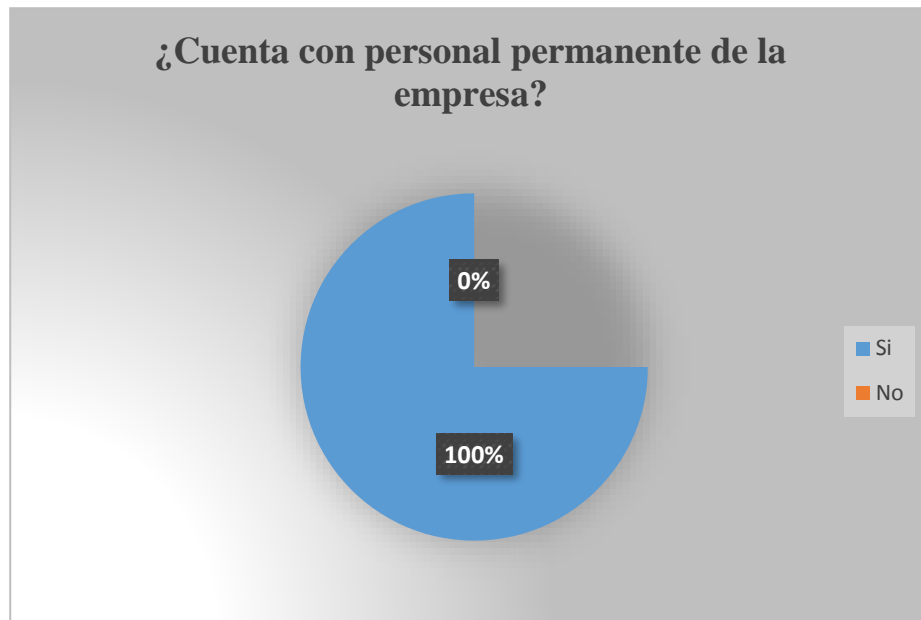
Tabla 1

¿Cuenta con personal permanente de la empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 01:



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros SRL

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante de si cuentan con personal permanente, 5 de ellos manifestaron que sí, cuentan con personal permanente siendo el 100% de la población encuestada.

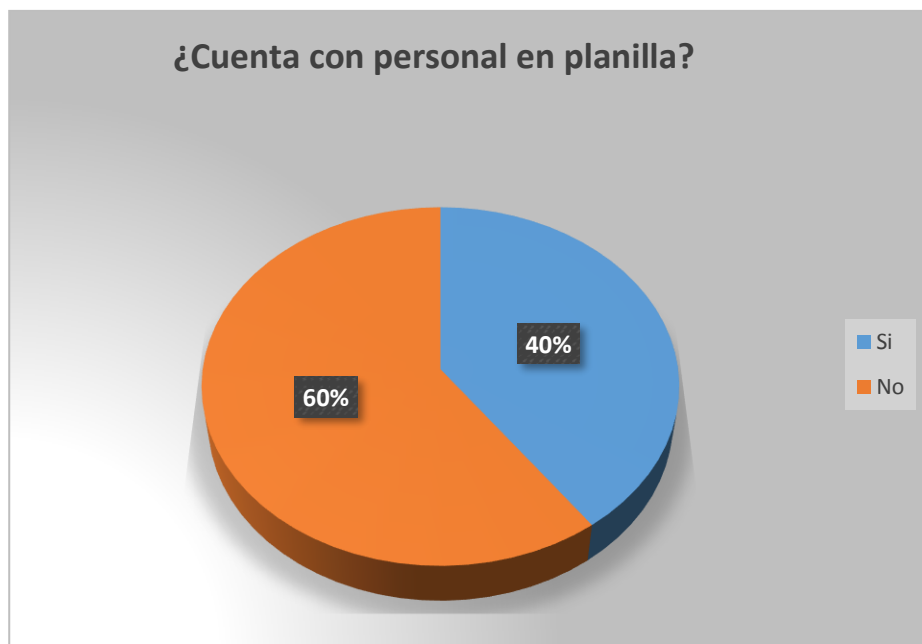
Tabla 2

¿Cuenta con personal en planilla?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	2	40
No	3	60
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 02



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - De una población los 5 encuestados, del total de la población 2 de ellos indicaron que, si cuentan con personal en planilla, así mismo 3 de ellos

manifestaron que no cuentan con personal en planillas que representan el 60% de los encuestados.

Tabla 3

¿Firma contratos laborales entre el trabajador y la empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	2	40
No	3	60
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 03



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - De una población de 5 integrantes, a la interrogante de si firman contratos laborales 2 de ellos manifestaron de que si, firman contratos laborales y 3

señalaron que no lo hacen observándose el incumplimiento de las obligaciones laborales. El cual es reconocido por el 60% de los responsables de la empresa.

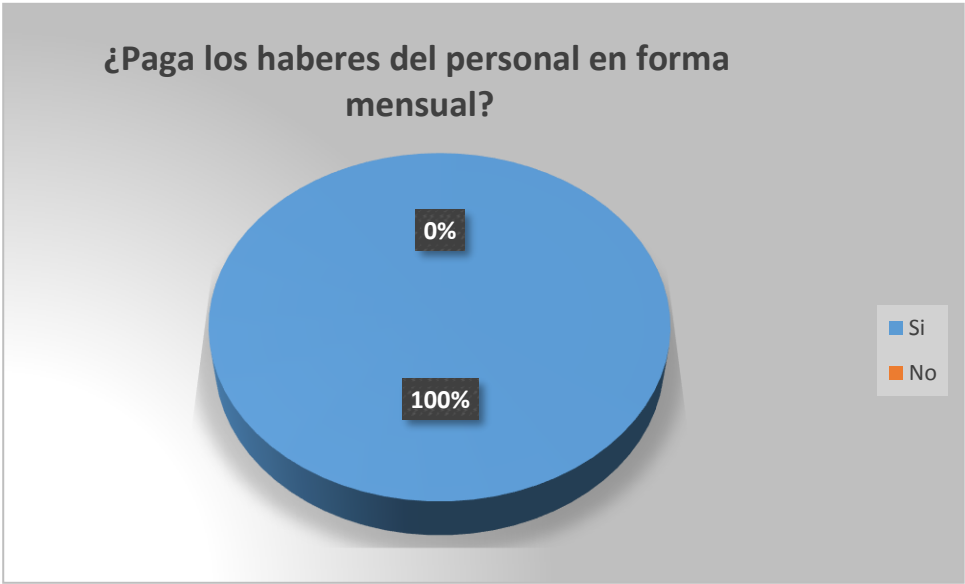
Tabla 4

¿Paga los haberes del personal en forma mensual?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 04.



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante de si pagan los haberes del personal en forma mensual 5 de ellos manifiestan de que si, se paga en

forma mensual que representa el 100% de la población encuestada, indicándonos que los gastos de personal se cumplen con pagar la totalidad generando una salida permanente de dinero.

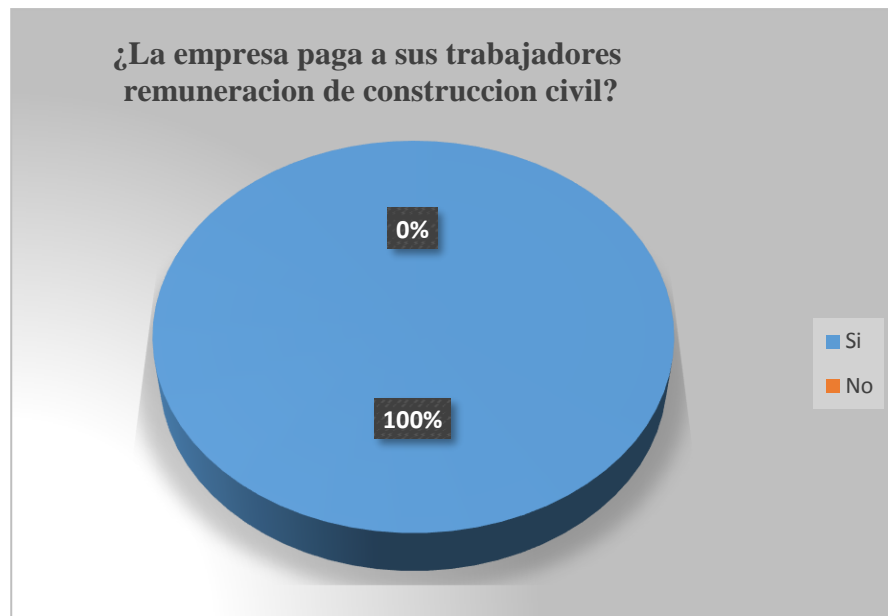
Tabla 5

¿La empresa paga a sus trabajadores remuneración de construcción civil?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 05



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - De un total de 5 encuestados, a la interrogante de si la empresa paga a sus trabajadores de acuerdo al régimen de construcción civil, 5 de ellos que son el 100% señalan que sí, implicando desembolsos económicos significativos para la empresa.

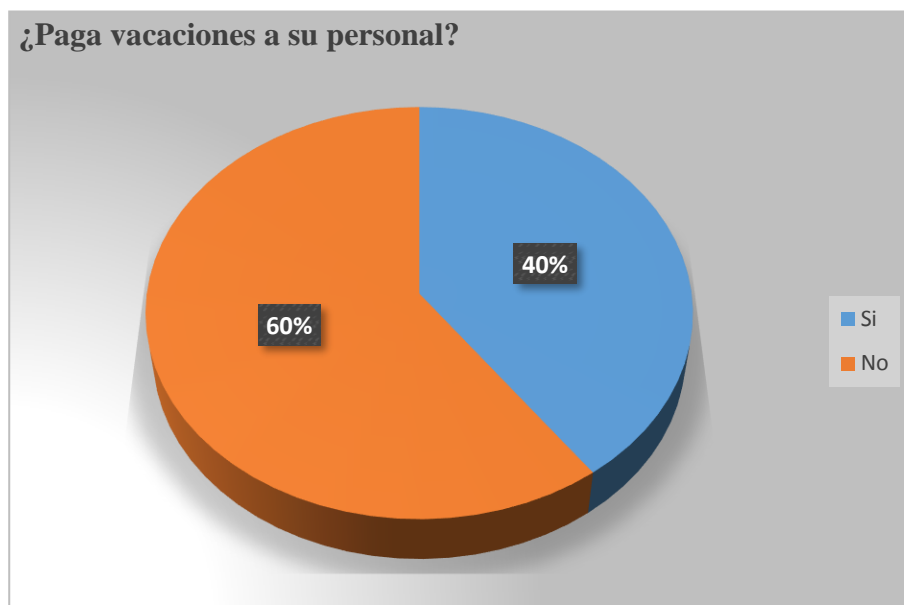
Tabla 6

¿Paga vacaciones a su personal?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	2	40
No	3	60
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 06



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - De 5 encuestados, a la pregunta de que si les pagan vacaciones 2 de ellos señalan que si les pagan sus vacaciones y 3 de ellos manifiestan que no se pagan vacaciones, este hecho de incumplimiento podría devenir en sanciones para la empresa por incumplimiento normativo

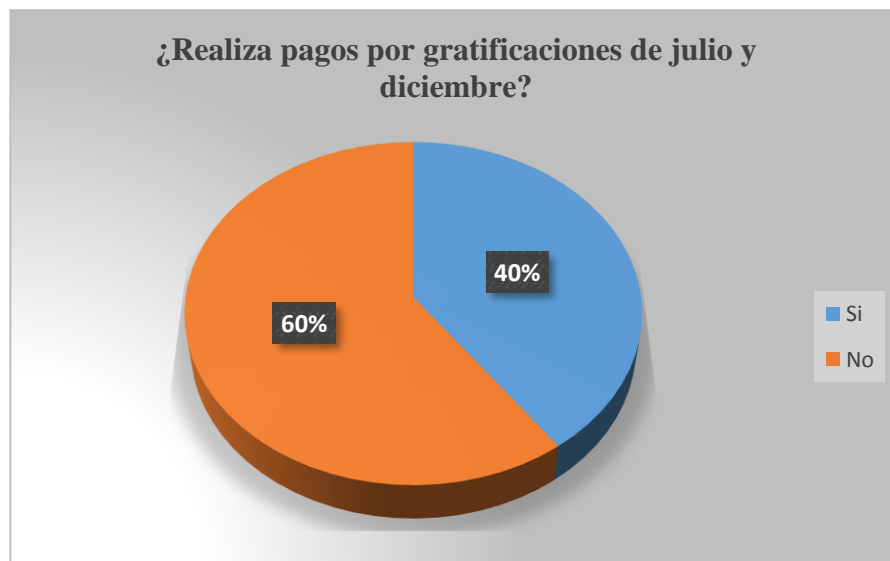
Tabla 7

¿Realiza pagos por gratificaciones de julio y diciembre?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	2	40
No	3	60
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 07



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante de si se le pagan gratificaciones correspondientes a Julio y diciembre 2 de ellos indican que si les pagan sus gratificaciones y 3 de ellos manifiestan que no pagan gratificaciones, generando implicancias en el cumplimiento de normas laborales.

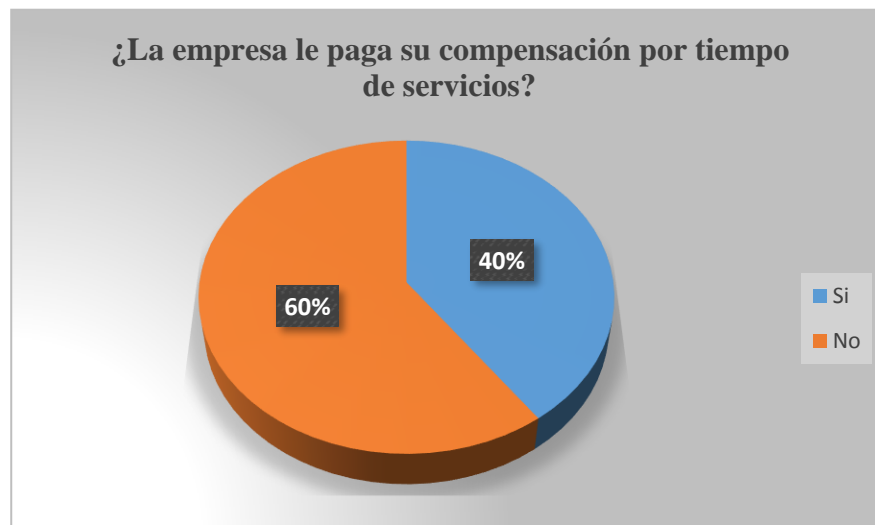
Tabla 8

¿La empresa le paga su compensación por tiempo de servicios?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	2	40
No	3	60
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 08



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - A la interrogante planteada a la población de 5 encuestados, de que si pagan la compensación por tiempo de servicios 2 de ellos manifiesta que si se paga mientras 3 de ellos señala que no lo hacen, observándose que se incumple las normas básicas e irrenunciables de los derechos de los trabajadores.

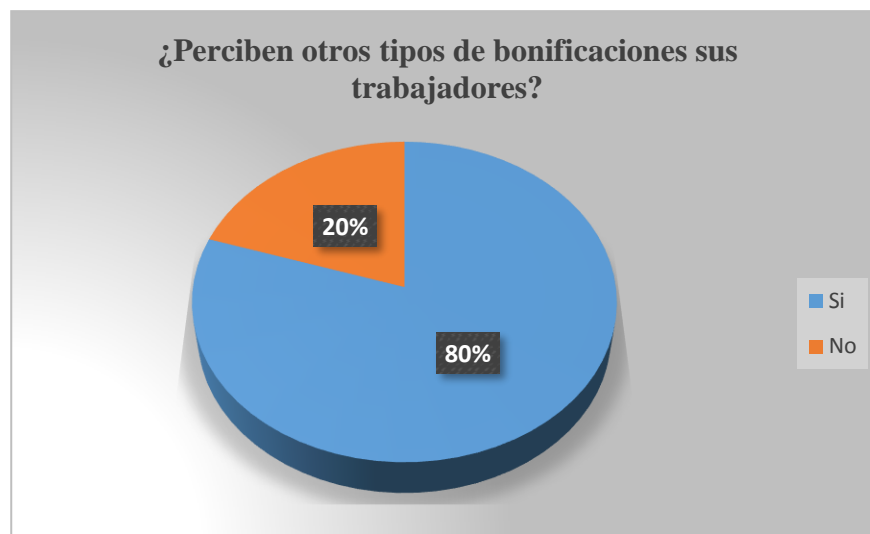
Tabla 9

¿Perciben otros tipos de bonificaciones sus trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	4	80
No	1	20
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Figura 09



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL.

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, 4 de los encuestados señalan que la empresa paga otras bonificaciones mientras que 1 de los 5 indica que no perciben nada.

Tabla 10

¿Tiene más de 5 trabajadores en planilla?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 10



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante de si cuentan con más de 05 trabajadores 5 de ellos manifiestan de que si, cuentan con personal más de 05

trabajadores en la ejecución de obras que representan el 100% de la población encuestada.

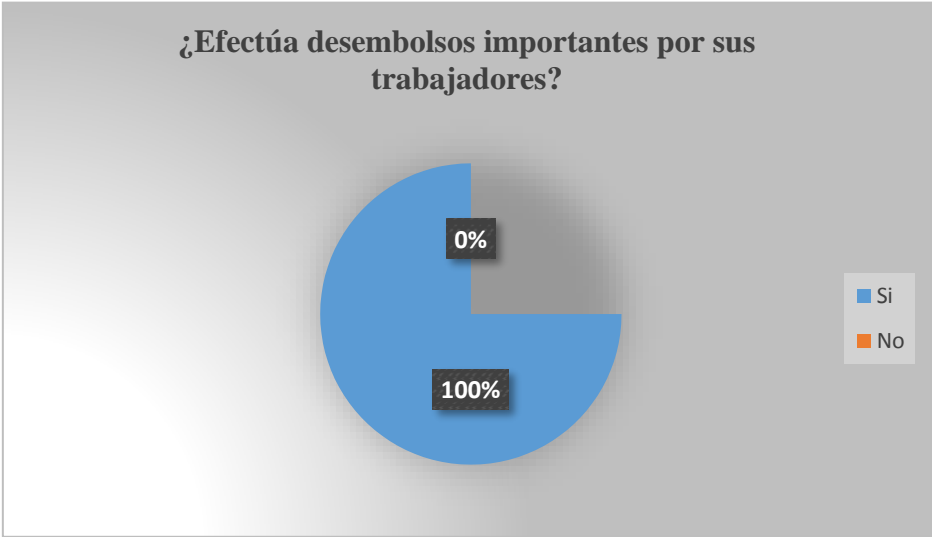
Tabla 11

¿Efectúa desembolsos importantes por sus trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 11



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante de si cuentan con personal permanente 5 de ellos manifiestan de que si, cuentan con personal permanente siendo el 100% de la población encuestada

Tabla 12

¿Tiene interés de formalizarlos a sus trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	1	20
No	4	80
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 12



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De los 5 encuestados, solo 1 de ellos manifiesta que tiene interés en formalizar la situación laboral de los trabajadores, pero 4 de ellos que son el 80% manifiestan que no existe ese propósito.

Tabla 13

¿Conoce los gastos de su empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	3	60
No	2	40
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 13



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De los 5 encuestados, a la interrogante si conocen los gastos de su empresa, 3 de ellos que son el 60% señalan que, si los conocen el destino de los gastos, y 2 de ellos que son el 40% indican que no lo conocen.

Tabla 14

¿Deduce los gastos de su personal, contra el impuesto a la renta?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	1	20
No	4	80
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 14



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De los 5 encuestados, 1 manifiesta que deducen gastos del personal contra el impuesto a las rentas y 4 de ellos que son el 80% de los responsables señalan que no deducen dichos gastos.

Tabla 15

¿Cree que los gastos de personal son sobre costos empresariales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	5	100
No	0	0
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 15



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante si cree que los gastos de personal son sobre costos empresariales los 5 que representan el 100% de los responsables de la empresa manifiestan que si significa sobre costos para la empresa.

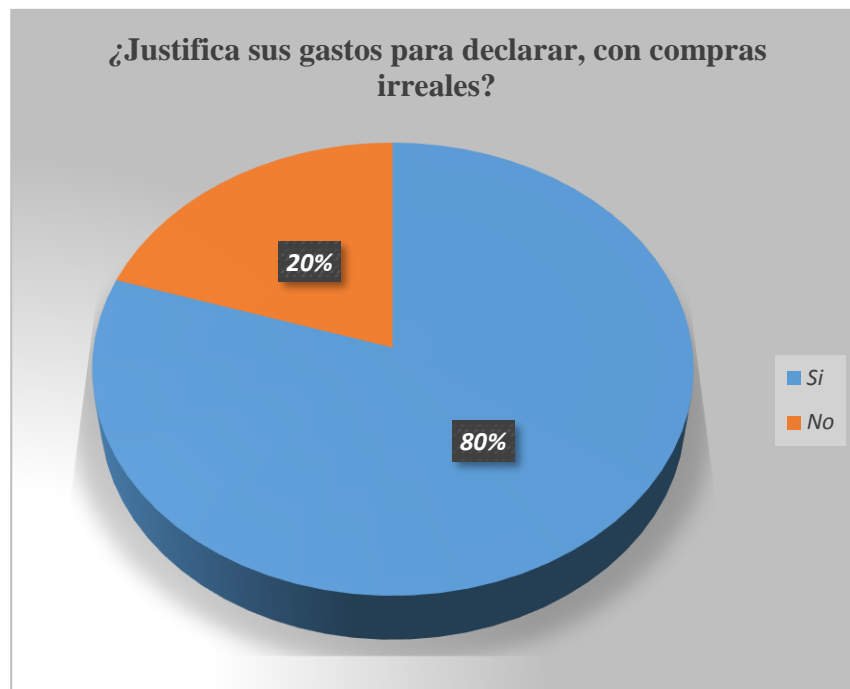
Tabla 16

¿Justifica sus gastos para declarar, con compras irreales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	4	80
No	1	20
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 16



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante si justifican sus gastos para declarar sus impuestos con compras de adquisiciones irreales 4 de ellos que son el 80% manifiestan que si lo hacen y 1 que es el 20% señala que no lo hacen.

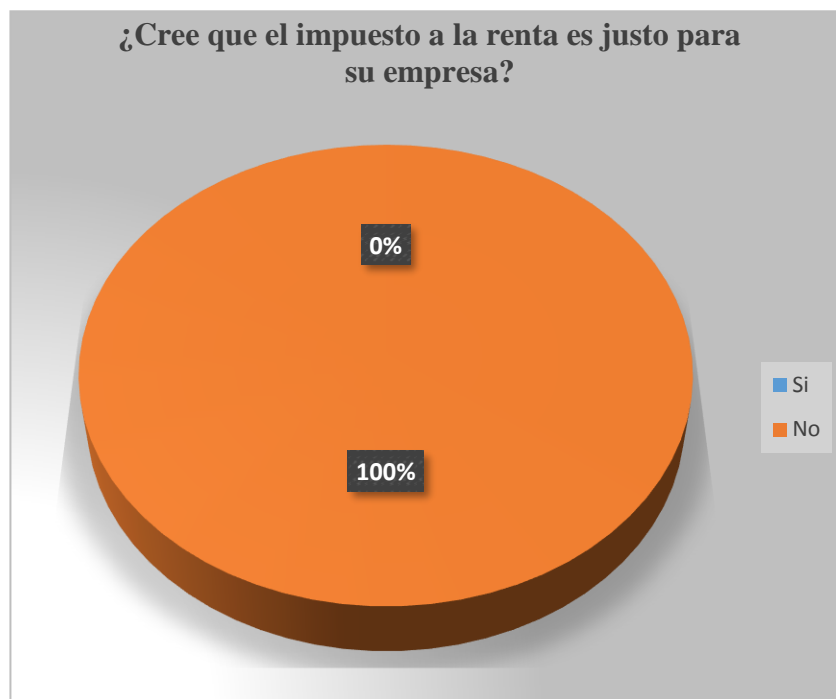
Tabla 17

¿Cree que el impuesto a la renta es justo para su empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	0	0
No	5	100
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 17



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De los 5 encuestados, 5 manifiestan que el impuesto a la renta no es justo para que pague la empresa, el 100 % señala que es demasiado el costo del impuesto.

Tabla 18

¿Cree que su información contable y financiera es real en su empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	1	20
No	4	80
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 18



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, 1 manifiesta que sí, y 4 que representan el 80%, señalan que la información contable y financiera no es real por la existencia de compras irreales y no incluyen a los trabajadores en planilla.

Tabla 19

¿Cree que si declara su personal en planilla pagaría menos impuesto a la renta?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	2	40
No	3	60
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 19



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De 5 encuestados, de la población compuesta por los funcionarios de la empresa, a la interrogante de si cuentan con personal permanente 5 de ellos manifiestan de que sí; 2 de ellos señalan que si declaran a los trabajadores en planilla pagarían menos impuesto, pero 3 que son el 60% manifiestan que no tendría ese efecto.

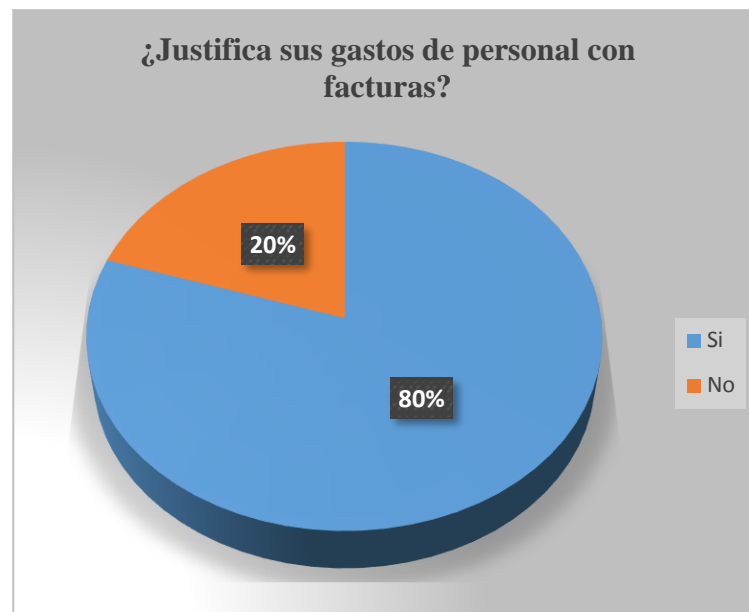
Tabla 20

¿Justifica sus gastos de personal con facturas?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje %
Si	4	80
No	1	20
Total	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Figura 20



Fuente: Encuesta aplicada a los responsables de la empresa SyM Ingenieros EIRL

Interpretación. - De la población de 5 encuestados, a la interrogante, si justifican con facturas, los gastos de personal 4 señala que si, sustentan los gastos de personal con facturas por compras diversas, incluso con facturas irreales.

Tabla N° 21

N° ORD.	Apellidos y nombres	DNI	Fecha de Ingreso	Fecha de Cese	Cargo	Remuneración Mensual	Remuneración mensual acumulada	gratificaciones	vacaciones	cts	essalud
1	RODRIGUEZ SALINAS, Grober	32803322	01/01/2016	31/12/2016	Asistente	850.00	10,341.67	1,723.61	861.81	1,735.58	930.75
2	AYALA FLORES; Abelardo	32730953	04/04/2016	31/12/2016	Operario	2,100.00	18,970.00	3,161.67	1,580.83	2,770.85	1,707.30
3	MORENO CRISOSTMO, Victoriano	31610497	04/04/2016	30/08/2016	Operario	2,100.00	10,360.00	1,726.67	863.33	1,218.26	932.40
4	NEYRA APONTE, Oscar	40065290	04/04/2016	31/12/2016	Ayudante	1,650.00	14,905.00	2,484.17	1,242.08	2,177.10	1,341.45
5	NEYRA APONTE, Edmundo	32274280	04/04/2016	31/12/2016	Peón	1,350.00	12,195.00	2,032.50	1,016.25	1,781.26	1,097.55
6	LOLI URBANO, Mamerto	31648384	04/04/2016	30/08/2016	Peón	1,350.00	6,660.00	1,110.00	555.00	783.17	599.40
7	MENDOZA CIRILO, Yony	32224237	04/04/2016	30/08/2016	Peón	1,350.00	6,660.00	1,110.00	555.00	783.17	599.40
8	JACHILLA PRUDENCIO, Luis	31660441	04/04/2016	30/08/2016	Peón	1,350.00	6,660.00	1,110.00	555.00	783.17	599.40
						11,250.00	76,410.00	12,735.00	6,367.50	10,296.97	6,876.90
TOTAL								112,686.37			

Planillas de los trabajadores

Existen 8 trabajadores en planillas de pago realizados durante el tiempo de ejecución de la obra, y solo se evidencia la declaración en el PDT PLAME de un solo trabajador, que permite deducir la suma de 15,593.41, frente a un total de gasto laboral realizad que es un total de 112,686.37 que es un total del 13.84 % del total de gastos de personal.

15,593.41	=13.84
12,686.37	

FICHA DE ANALISIS N° 03



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Proyecto de Investigación: “COSTOS LABORALES E INCIDENCIA EN IMPUESTO A LAS GANANCIAS EMPRESA S&M INGENIEROS EIRL – HUARAZ 2016.”

Objetivo: Determinar la incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016

Variable: Impuesto a la Renta.

Fuente de Datos: Estados Financieros del ejercicio 2016.

Anexo : 004

ANALISIS

Conceptos:

	Declarado 2016	facturas falsas	Determinado
Ventas:	748,056.00	00.00	748,056.00
Costo de ventas:	(621,065.00)	61,008.00	(560,057.00)
Margen Comerc:	126,991.00	00.00	187,999.00
Gastos Adm. :	(68,932.00)	22,986.00	(45,946.00)
Gastos de venta :	(13,954.00)	10,289.00	(3,665.00)
Personal no	(00.00)		(112,686.00)
Considerado 8 tra.			
Utilidad bruta :	44,105.00	94,283.00	25,702.00
Impuesto a la renta	12,349.00		7,197.00

Análisis:

La formalización y sinceramiento de los costos laborales de la empresa dedicada a la

construcción incrementa la acumulación de sus costos y determinación de la base imponible, evitando las prácticas de evasión tributaria, y riesgos de ser sancionados, y se produzcan los reparos tributarios, en consecuencia el sinceramiento reduce el impuesto a la renta correspondiente como se muestra en el cuadro.

INTERPRETACION

A.-

44,105.00	5.90
748,056.00	

En este cuadro se muestra la utilidad declarada según el balance anual del 2016, donde el coeficiente es de 5.90 %, esta declaración se incluyen los comprobantes de pago de compras irreales, los que se consideraron para deducir el impuesto donde la utilidad fue de 44,105.00

B.-

138,388.00	18.50
748,056.00	

El cuadro nos muestra, el coeficiente que resultaría de no incluirse facturas que se emplearon para bajar el impuesto correspondiente cubriéndose con facturas los gastos de personal., siendo la tasa de 18.50%, por utilidad obtenida de 138,388.00. Siendo una carga demasiada onerosa tributariamente.

C.-

25,702.00	3.44
748,056.00	

Con el sinceramiento de y formalización de los cotos laborales se obtiene una utilidad de 25,702.00, que disminuye la utilidad obteniéndose un coeficiente de 3.44%, siendo significativamente razonable y sin incurrir en adquisición de comprobantes de compras irreales además que no pondría en riesgo las utilidades y el patrimonio empresarial, de esta manera la información contable sería más confiable y real.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Un componente de la gestión y que es la parte motora del desarrollo de las empresas constructoras es la mano de obra, toda la empresa de esta naturaleza tiene personal durante la ejecución de la obra en mientras estas se encuentran en ejecución, siendo practica de algunas empresas en no consignar personal en planilla con la creencia de que son sobre costos en la empresa.

1. Los resultados obtenidos en la tabla N° 01, 02, 03 y 04, donde la empresa señala en un 100% cuenta con personal en trabajo, solo el 40% del personal se encuentra en planilla, el 40% señala que no se firma contrato laboral con el personal, el 100 % señala que los pagos se realizan en forma mensual, el 100% señala que se pagan los haberes de construcción civil, estos resultados describen los costos laborales de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016.

Concordamos los resultados de (Moraima, Adam; Bastidas, Eunice;, 2013); en su tesis Impacto de las Incidencias Laborales en la Estructura de Costo de la Baldosas de la Empresa Colorificio Pordecar C.A, de la Universidad Centroccidental Lisandro; cuyo objetivo general fue determinar el impacto de las incidencias laborales en la estructura de costos unitarios de la baldosa de la empresa Colorificio Poldecar C.A, tomandose como muestra a 40 trabajadores, llegando al resultado siguiente; donde El estudio realizado y su aplicabilidad en la empresa generara grandes beneficios puesto que permite detallar los costos de generan en las incidencias laborales afectando directamente al costo unitario del producto y su posterior precio de venta adecuado. A mejores prácticas de negocios entre las industrias lideres cambiando las antiguas ideas, enfocándose hacia la calidad y un mejoramiento sin límites, de manera que sea más competitivos y lograr tener éxito en un mercado cambiante y global; y no establecer el

costo de venta de acuerdo al mercado, sino al costo real, manteniendo inventarios completamente valorizados.

2 Del análisis de los resultados de las tablas N° 13, 14, 15 y 16, señalan el 60% de ellos que formalizarlos mejorar la condición de vida de los trabajadores que resultara en beneficio de ambos mejorando el rendimiento, el 80% de los encuestados señala que no deducen como gasto las erogaciones del personal afectando significativamente los resultados, así mismo el 100%, señala que los costos laborales se convierten en sobre costos laborales que terminan por informatizar el aspecto laboral y para evitar estas erogaciones se conviertan en utilidades el 80% de los encuestados manifiestan que se cubren gastos de personal con facturas de compras irreales.

Frente a estos resultados señala (Rivas, 2000), en la Tesis presentada “Cálculos de los Costos de Personal y su Impacto en la Economía de las Empresas de Servicios, presentada en la Escuela Superior Politécnica del Litoral, llego a la conclusión de que “La necesidad existente de llevar un mejor control por parte de las empresas de servicio, de los costos de sueldos y salarios de empleados y obreros, a fin de obtener una herramienta que les permita realizar mejores planes a corto y mediano plazo que resulten beneficiosos para la empresa.

3 De los resultados obtenidos Se establece la Incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz como vemos en las tablas N° 19 20 y 21 , se observa la incidencia donde el 40% señala que si pagan y registran a sus trabajadores en planilla pagaría menos impuestos frente a un 60% señala que no influiría en sus impuestos, así mismo al ser un gasto no justificado se recurre a una práctica de evasión tributaria que se produce con la justificación de dichos con facturas de actividades irreales donde el 60 % de los encuestados señalan que si incurren en esas práctica, se observa en la tabla 21 que existe una reducción de 18.5 a 3,44% reduciendo significativa el impuesto, observándose la incidencia de los costos laborales en los resultados de los estados financieros. En la fuente de información de **(Fuentes, 2012)**, en la Tesis “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad, Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la

Ciudad de Quetzaltenango”, en la Universidad Rafael Landívar, cuyo grupo de estudio lo conforman 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial que corresponden al 40% de la población del Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango, señala que “se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos” y como señala **(Alva Zapata & Juarez Morales, 2014)**, en la Tesis “Relación Entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A, del Distrito de Trujillo – 2014, de la Universidad Privada Antenor Orrego, investigación realizada tomando como muestra a 80 trabajadores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A, llega a la conclusión, La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Finalmente la reducción del pago en el impuesto a la renta se concuerda en su resultado con **(Ricaurte, 2013)**; En su tesis “El Nuevo Impuesto Sobre la Renta Para la Equidad “CREE” y su Alcance en las Finanzas del estado; de la Universidad Militar en Nueva Granada - Bogotá 2013, del análisis efectuada a la Ley Contribución Empresarial para la Equidad, concluye que “La empresa objeto del trabajo mejora sus utilidades al no pagar los parafiscales pues hace un ahorro del 34% y en caso de tener un empleado con un salario que esté por encima de 10 SMLMV también se obtiene un ahorro aunque en menor cuantía”.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Describe que los costos laborales en la empresa, al ser sinceradas y formalizadas mejoraran la información contable y se evitaría sustentar los gastos que se incurren en personal, con facturas de compras irreales, como se manifiesta en la **Tabla N° 20**, el 80% de los encuestados manifiestan que se recurre a esta práctica de alto riesgo, por las sanciones pecuniarias que podrían ocasionar a la empresa, por efectuar evasión tributaria, con gastos no aceptados tributariamente.
- Se analizó el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL, el cual en su declaración anual del impuesto a la renta, incluye como deducción por costos laborales a un solo trabajador, y 12 de ellos no son considerados como costo deducible afectando como se observa en la **Tabla N° 4**, el 100% de ellos señala que se paga las remuneraciones de los trabajadores en forma mensual, gasto que al no poder ser sustentada se convierte literalmente en ganancias, que incrementa la base imponible para la determinación del impuesto a la renta.
- Se establece la Incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias según la Tabla N° 21, observamos que frente a la declaración jurada presentada que nos reporta un indicador de 5.90% de utilidad contable, y al ser considerada los costos laborales de los trabajadores observamos que el indicador se reduce, a 3.44 de utilidad contable, Demostrándose que el sinceramiento y formalización de los costos laborales, disminuyen la base imponible para la determinación del impuesto a la renta, así mismo se sincera la información contable y se evita las sanciones pecuniarias por no considerar a los trabajadores en planilla.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los responsables de la empresa, implementar políticas y prácticas de sinceramiento de los costos laborales, que permita a la empresa contar con información real y genere bienestar a los trabajadores.
- Se recomienda efectuar mayor investigación en el área laboral en los diferentes sectores económicos, con la finalidad contar con investigaciones que permitan comparar las incidencias de los costos laborales en las diferentes empresas.
- Los responsables de la empresa, evitar la adquisición de facturas de compras irreales, por ser estas prácticas de evasión tributaria sancionados por la ley penal tributaria, hasta con pena privativa de libertad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, quien me hizo que fuera más valiente en todas las situaciones que se presentaron.

A mis Padres, mis hermanos y pareja, que, con su amor, trabajo me educaron y apoyaron en toda mi formación profesional.

A mis mejores amigos, docentes y a la Universidad, por permitirme seguir avanzando.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva Zapata, J. L., & Juarez Morales, J. A. (2014). Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria SA del Distrito de Trujillo 2014. *Tesis*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Alva, J; y Juárez, J.(2014), la Tesis denominada “Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo – 2014.
- Alva, M. M. (ABRIL de 2017). *Blog de Mario Alva*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>
- Arias, L. (2016), Beneficios Laborales y la Estructura Remunerativa de los Trabajadores de las Empresas Constructoras del Distrito de Ate. Lima 2014, Universidad de Nacional del Callao.
- Arias, Q. L. (2014). Beneficios Laborales y la estructura Remunerativa de los Trabajadores de la Empresa Constructora del Distrito de Ate - Lima 2014. *Tesis*. Lima, Peru: Universidad Nacional del Callao.
- Cáceres, P. J. (s.f.). Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf
- Chirinos, M. E., Fernández, L., & Sánchez, G. (2013). Responsabilidad Social o Empresas Socialmente Responsables. *Razón y Palabra*, 17.
- Fuentes, N. S. (Marzo de 2012). Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad (Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango). *Tesis*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Fuentes, S.(2012); tesis Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad” (Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango, Marzo 2012, Universidad Rafael Landívar.
- María, F. N. (Marzo de 2014). Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad

(Estudio Realizado en la Delegación de recursos Humanos. *Tesis*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

Moraima, Adam; Bastidas, Eunice;. (2013). *Impacto de las Incidencias Laborales en la Estructura de Costos de la Baldosas de la Empresa Calorífico Pordecar C:A*. Venezuela: Universidad Centro Occidental Lissandro.

Ricaurte, L. (Octubre de 2013). El Nuevo Impuesto Sobre la Renta para la Equidad" "CREE" y su Alcance en la Finanzas del Estado. *Tesis*. Bogotá, Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

Rivas, R. E. (2000). Calculo de los Costos de Personal y su Impacto en la Economía de las Empresas de Servicios. *Tesis*. Guayaquil, Ecuador: Escuela Superior Politécnica del Litoral.

ANEXOS

ANEXO N° 001. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “COSTOS LABORALES E INCIDENCIA EN IMPUESTO A LAS GANANCIAS EMPRESA S&M INGENIEROS EIRL – HUARAZ 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
¿De qué manera incide los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa SyM Ingenieros EIRL – Huaraz 2016?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Describir los costos laborales de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016.</p> <p>2. Analizar el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016</p> <p>3. Establecer la Incidencia de los costos laborales en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz - 2016</p> <p>1.</p>	<p>Los Costos Laborales Inciden significativamente en la determinación del Impuesto a las Ganancias Empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz 2016.</p>

ANEXO N° 002. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Titulado “COSTOS LABORALES E INCIDENCIA EN IMPUESTO A LAS GANANCIAS EMPRESA S&M INGENIEROS EIRL – HUARAZ 2016”.

[illegible]

				Vacaciones gratificaciones	
Dependiente: Impuesto a las ganancias	Ramírez(2016) la Administración Tributaria cuenta con las más amplias facultades, pudiendo exigir a los deudores la exhibición de libros contables, documentos, informes y en general toda información que le permita establecer la existencia y el monto de la obligación, incluso, en ciertas circunstancias, puede presumir la generación de deuda tributaria		Contribuyente Ganancias Estados financieros Determinación del impuesto	Persona natural Persona jurídica Categorías de rentas Pagos a cuenta estado de resultados cálculo del impuesto	Análisis documental

ANEXO N° 003



UNIVERSIDAD SAN PEDRO **FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y** **CONTABLES**

ESCUELA DE CONTABILIDAD

TRIBUTACIÓN

LISTA DE COMPROBACIÓN DE COSTOS LABORALES Y **EL IMPUESTO A LAS GANANCIAS**

INTRODUCCIÓN

Saludos cordiales me presento como ELIZABETH MEJÍA CASTILLO, egresado de la escuela de Contabilidad de la USP – SAD Huaraz, en esta oportunidad estoy realizando un estudio de investigación titulado **“COSTOS LABORALES E INCIDENCIA EN IMPUESTO A LAS GANANCIAS EMPRESA S&M INGENIEROS EIRL – HUARAZ 2016”**, Para lo cual solicito su participación respondiendo a las preguntas formuladas en esta lista de comprobación. Es de carácter confidencial.

INSTRUCCIONES

- a. Complete en blanco los espacios en relación a sus datos generales.
- b. Posteriormente marque con un aspa (x) luego de leer las preguntas según Ud. considere.

DATOS GENERALES:

Edad: _____

Fecha de ingreso: _____

Cargo: _____

Tiempo de trabajo: _____

Área de trabajo _____

Remuneración _____

COSTO LABORAL - TRABAJADOR

CONTRATOS			
1	Cuenta con personal permanente de la empresa?	SI	NO
2	Cuenta con el total del personal en planilla?	SI	NO
3	Usted firma contratos laborales entre el trabajador y la empresa?	SI	NO
4	Paga los haberes del personal en forma mensual?	SI	NO
5	La empresa entrega sus boletas de pago de remuneraciones a sus trabajadores?	SI	NO
6	Paga vacaciones a su personal?	SI	NO
7	Realiza pagos por gratificaciones de julio y diciembre?	SI	NO
8	La empresa le paga su compensación por tiempo de servicios?	SI	NO
9	Perciben otros tipos de bonificaciones sus trabajadores?	SI	NO
10	Tiene más de 5 trabajadores en planilla?	SI	NO
11	Efectúa desembolsos importantes por sus trabajadores?	SI	NO
12	Tiene interés de formalizarlos a sus trabajadores?	SI	NO
GANANCIAS			
13	Conoce los gastos de su empresa?	SI	NO
14	Deduce los gastos de su personal, personal, contra el impuesto a la renta?	SI	NO
15	Cree que los gastos de personal son sobre costos empresariales?	SI	NO
16	Justifica sus gastos con compras irreales?	SI	NO
17	Cree que el impuesto a la renta es justo para su empresa?	SI	NO
18	Cree que su información contable y financiera es real?	SI	NO
19	Cree que si declara su personal en planilla pagaría menos impuesto a la renta?	SI	NO
20	Justifica sus gastos de personal con facturas?	SI	NO

FICHA DE ANÁLISIS N° _04_



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Costos Laborales e Incidencia en
Impuesto a las Ganancias Empresa S&M Ingenieros EIRL – Huaraz
2016”**

Objetivo :

Variable :

Fuente / Datos :

Anexo n° :

ANÁLISIS

Conceptos:

Análisis :

INTERPRETACION

Datos de identificación del experto que validó el instrumento

Título de la Tesis: Costos laborales e incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M ingenieros EIRL – Huaraz 2016

Datos de identificación del experto

1 Nombres y apellidos

Javier Pedro Hidalgo Mejía

2 Título que posee a nivel de:

2.1 Pre Grado

Especialidad

Contabilidad

2.2 Post grado

Maestría

Ciencias económicas; mención: auditoría y control de gestión

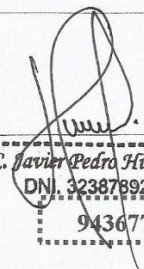
Doctorado

Contabilidad

3 Institución donde trabaja

Universidad San Pedro y UNASAM

Firma:


Dr. CPC. Javier Pedro Hidalgo Mejía
DNI 32387892

Teléfono Fijo

230507

Celular

943677447

E - mail

javierhidalgome@hotmail.com

Título de la Tesis: Costos laborales e incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M ingenieros EIRL – Huaraz

Operacionalización de variables		
Variables	Dimensiones	Indicadores
<u>V. Independiente</u>	X1. Contrato	Contratos indeterminados Contratos a plazo fijo
	X2. Remuneración	Pago oportuno de remuneraciones Remuneración mínima vital Comisiones
	Xo : Costos laborales	EsSalud ONP
		Compensación por tiempo de servicios Vacaciones Gratificaciones
<u>V. Dependiente</u>	Y1. Contribuyente	Persona natural Persona jurídica
	Y2. Ganancias	Categorías de rentas Pagos a cuenta
	Y3. Estados financieros	Estado de resultados
	Yo: Impuesto a las ganancias	Y4. Determinación del impuesto Cálculo del impuesto

Dr. CEC. Javier Pedro Hidalgo Mejía
DNI. 32387892

Título de la Tesis: Costos laborales e incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M ingenieros EIRL – Huaraz 2016

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
V.I. : COSTOS LABORALES	Contrato	Contratos indeterminados	1 ¿La empresa cuenta con personal permanente?	Sí	No	x		x		x		x		x		
			2 ¿La empresa cuenta con personal en planilla?	Sí	No	x		x		x		x		x		
			3 ¿Usted mantiene algún contrato laboral con la empresa?	Sí	No	x		x		x		x		x		
	Remuneración	Pago oportuno de remuneraciones	4 ¿El pago de haberes del personal se realiza de manera oportuna?	Sí	No	x		x		x		x		x		
			5 ¿La empresa cumple con tener como base de pagos de trabajadores el monto de la RMV?	Sí	No	x		x		x		x		x		
			6 ¿Los trabajadores de la empresa perciben comisiones por productividad?	Sí	No	x		x		x		x		x		
	Beneficios	Comisiones	7 ¿La empresa paga oportunamente las aportaciones por concepto de ESSALUD?	Sí	No	x		x		x		x		x		
			8 ¿Los trabajadores de la empresa aportean a la ONP?	Sí	No	x		x		x		x		x		
		Compensación por tiempo de servicios	9 ¿La empresa paga compensación por tiempo de servicios?	Sí	No	x		x		x		x		x		
			10 ¿Paga vacaciones a su personal?	Sí	No	x		x		x		x		x		

Dr. CPC. Pedro Hidalgo Mejía
DNI 82387892

Título de la Tesis: Costos laborales e incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M ingenieros EIRL – Huaraz 2016

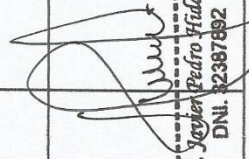
Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
			11 ¿La empresa realiza pagos por gratificaciones de julio y diciembre?	Sí	No	x		x		x		x		x		

Dr. CPC Javier Pedro Hidalgo Mejía
DNI. 32387892

Título de la Tesis: Costos laborales e incidencia en el impuesto a las ganancias de la empresa S&M ingenieros EIRL – Huaraz 2016

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
				Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Contribuyente	Persona natural	1	¿La empresa posee responsabilidad y personería natural?	Sí	No	X		X		X		X		X		
		2	¿Por qué la empresa optó por la responsabilidad y personería jurídica?	Sí	No	X		X		X		X		X		
	Ganancias	Personas jurídicas	3	¿Cuál es la categoría de renta a la que pertenece la empresa?	Sí	No	X		X		X		X		X	
Pagos a cuenta		4	¿La empresa realiza pagos a cuenta del impuesto a la renta?	Sí	No	X		X		X		X		X		
Estados financieros	Estado de resultados	5	¿Cree que la información financiera del estado de resultados es confiable?	Sí	No	X		X		X		X		X		
		6	¿Cree que el impuesto a la renta calculado es justo para su empresa?	Sí	No	X		X		X		X		X		

V.D. : IMPUESTO A LAS GANANCIAS


Dr. CPC. Javier Pedro Hidalgo Mejía
DNI. 82387892



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

N.T 103511

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chimbote, 29 de octubre del 2018

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 1668- 2018-USP-FCEYA/D

Visto la Solicitud s/n de fecha 15.10.18, de la Bachiller **CASTILLO MEJIA ELIZABETH SEEMA**, de la Escuela Profesional de Contabilidad, mediante la cual solicita regularizar la **DESIGNACIÓN DE ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION** titulado: **COSTOS LABORALES E INCIDENCIA EN IMPUESTO A LAS GANANCIAS EMPRESA S&M INGENIEROS EIRL - HUARAZ 2016**, para obtener el **TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA**, Filial Huaraz.

CONSIDERANDO

Que, la Bachiller ha concluido los diez ciclos del Plan de Estudios de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad San Pedro.

Que, la Bachiller ha elegido la opción de presentar y sustentar Tesis, previa aprobación del Proyecto de Investigación para obtener el Título Profesional, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

Que, de conformidad con el artículo el 20° y 21° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- **DESIGNAR**, en vías de regularización al **Dra. Verónica Fernández Pinedo** como asesor del Proyecto de Investigación Titulado: **COSTOS LABORALES E INCIDENCIA EN IMPUESTO A LAS GANANCIAS EMPRESA S&M INGENIEROS EIRL - HUARAZ 2016** de la Bachiller **CASTILLO MEJIA ELIZABETH SEEMA**, de la Escuela Profesional de Contabilidad, Filial Huaraz.

Artículo Segundo.- Precisar que el asesor designado en el artículo Primero, corresponde a todas las fases de la investigación, proyecto e informe de Tesis, hasta la sustentación respectiva.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Dra. Ernesto León Alva
Decano

ELA/amb
cc. . Filial Huaraz,
interesado, archivo.